

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE DE DIREITO

O DESRESPEITO À LEI DO ESTÁGIO NOS ESCRITÓRIOS DE ADVOCACIA

GUILHERME BATISTA CORDEIRO

Rio de Janeiro
2017/1

GUILHERME BATISTA CORDEIRO

O DESRESPEITO À LEI DO ESTÁGIO NOS ESCRITÓRIOS DE ADVOCACIA

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do **Professor Renato de Almeida Oliveira Muçouh.**

Rio de Janeiro
2017/1

Cordeiro, Guilherme Batista.
C794d O desrespeito à Lei do Estágio nos escritórios de advocacia /
Guilherme Batista Cordeiro – – Rio de Janeiro, 2017.
79 f.

Orientador: Renato de Almeida Oliveira Muçouçah.
Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) –
Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade
de Direito, Bacharel em Direito, 2017.

1. Direito do Trabalho. 2. Flexibilização trabalhista.
3. Precarização das relações de trabalho. 4. Lei do Estágio.
5. Desvirtuamento da relação de estágio nos escritórios de advocacia.
I. Muçouçah, Renato de Almeida Oliveira, orient. II. Título.

CDD 341.65181

GUILHERME BATISTA CORDEIRO

O DESRESPEITO À LEI DO ESTÁGIO NOS ESCRITÓRIOS DE ADVOCACIA

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do **Professor Renato de Almeida Oliveira Muçouçah**.

Data de aprovação: __/____/____

Banca Examinadora:

Orientador

Membro da Banca

Membro da Banca

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, agradecer a toda a minha família, em especial os meus pais, por todo incansável apoio, confiança e dedicação. Todo o suporte, mesmo aquele silencioso, nunca será esquecido por mim. Sem o amor de vocês nada seria possível de realizar.

Aos meus grandes amigos da Faculdade Nacional de Direito, pelos melhores momentos da minha vida ao longo desses 5 anos e meio. Também aos demais amigos e colegas que de alguma forma se disponibilizaram a me ajudar na realização desta monografia.

Em especial à minha namorada, Stephany, presente que recebi nesta universidade, por ser a minha companheira em todos os 5 anos e meio. Ajudando-me e apoiando, seja com os estudos ou com o carinho e amor que sempre me deu e me confortou ao longo desta difícil caminhada.

Ao Professor Renato de Almeida Oliveira Muçouçah, exemplo de educador, pela árdua tarefa de me orientar neste trabalho. Mesmo com o tempo reduzido de orientação, precisando dividir o seu tempo para orientar uma grande quantidade de alunos e com a recente mudança que havia feito para esta cidade, nunca me deixou desamparado e se portou não apenas como professor orientador, e sim como um amigo.

RESUMO

CORDEIRO, Guilherme Batista. **O desrespeito à Lei do Estágio nos escritórios de advocacia**. 79f. Monografia (Graduação em Direito) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2017.

A presente monografia analisa o possível desrespeito à Lei do Estágio nos escritórios de advocacia com a finalidade de, valendo-se do escopo existente na relação de estágio, sublimar verdadeiro contrato de emprego com a utilização da força de trabalho de estudantes do curso de direito. Dessa forma, examinar-se-ão os aspectos gerais da Lei do Estágio, abordando o histórico da legislação do estágio no ordenamento jurídico nacional, bem como a finalidade da relação de estágio, seus requisitos materiais e os direitos e obrigações presentes na lei. Após, realizar-se-á uma breve análise, abordando o contexto da exploração do trabalho, o qual, atualmente, direciona-se no sentido da flexibilização trabalhista, visando à redução de despesas. O método utilizado como referencial para a pesquisa será o hipotético-dedutivo, partindo-se da análise das brechas encontradas na Lei para que dela se extraiam os elementos facilitadores de sua possível perversão; lado outro, buscar-se-á, indutivamente, efetuar pesquisa empírica com estudantes do curso de direito para verificar se a hipótese apresentada corresponde ou não à realidade que se busca enfrentar. A referida pesquisa servirá ao principal objetivo da monografia, que é destacar os elementos fáticos que indiquem o descumprimento das normas dispostas na Lei do Estágio pelos escritórios de advocacia. Ao final, será concluído que há, sim, o desvirtuamento da relação de estágio. Dessa forma, salutar será a atuação de diversas instituições na luta contra tais ilegalidades.

Palavras-Chave: Direito do Trabalho; Lei do Estágio; Exploração do trabalho.

ABSTRACT

CORDEIRO, Guilherme Batista. **The Disregard of the Law of Internship in the advocacy offices.** 79f. Final Thesis (Law Graduation) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2017.

This monograph examines the possible disregard for the Law of Internship in law firms in order to, based on the scope of the traineeship relationship, sublimate a true employment contract with the use of the work force of law students. In this way, the general aspects of the Law of Internship will be examined, addressing the history of the internship legislation in the national legal order, as well as the purpose of the internship relation, its material requirements and the rights and obligations present in the law. Afterwards, a brief analysis will be carried out, addressing the context of labor exploitation, which is currently geared towards labor flexibility, aiming at reducing expenses. The method used as a reference for the research will be the hypothetico-deductive, starting from the analysis of the loopholes found in the Law so that the facilitating elements can be extracted from its possible perversion; On the other hand, it will be sought, inductively, to carry out empirical research with law students to verify if the hypothesis presented corresponds or not to the reality that is sought to face. This research will serve the main objective of the monograph, which is to highlight the factual elements that indicate the non-compliance with the norms established in the Law of Internship by the law firms. In the end, it will be concluded that there is, indeed, the distortion of the relation of stage. In this way, the actions of several institutions in the fight against such illegalities will be salutary.

Keywords: Labor Law; Law of Internship; Work Exploitation.

LISTA DE SIGLAS

ACP – Ação Civil Pública

OAB – Ordem dos Advogados do Brasil

OIT – Organização Internacional do Trabalho

PRT – Procuradoria Regional do Trabalho

MPT – Ministério Público do Trabalho

MEC – Ministério da Educação

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	10
1. DIREITO DO TRABALHO E ESTÁGIO	14
1.1. A evolução histórica	14
1.2. Aspectos legais: Lei nº 11.788/2008 - A definição de estágio e suas funções precípuaas	18
1.3. Aspectos Formais e Materiais	27
2. DAS RESPONSABILIDADES	33
3. O FENÔMENO DA FLEXIBILIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DO ESTÁGIO	37
4. O ESTÁGIO FORENSE	45
4.1. Escritórios de advocacia	50
5. ESTUDO DE CASOS	55
5.1. Desvirtuamento da Relação de Estágio nos Escritórios de Advocacia	55
5.2. Relação de emprego mascarada	67
CONCLUSÃO.....	69
REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICAS	75

INTRODUÇÃO

É certo que o mundo corporativo está cada vez mais exigente em relação à qualificação dos profissionais que nele querem se inserir, obrigando-os a uma boa formação acadêmica ou técnica. Por isso, o candidato que alia tal formação com a prática de estágio está munido de fator diferenciador, pois a prática profissional permite maior assimilação dos conteúdos e das matérias curriculares com a vivência profissional, além de atenuar o impacto da passagem da vida acadêmica para o mundo do trabalho.

O objeto do presente trabalho é a análise do possível desvirtuamento da relação de estágio nos escritórios de advocacia, alcançado por meio de simulação de contratos de estágios formalmente válidos os quais, na prática, revelam tais relações darem-se de maneira diferente daquela acordada. Vislumbra-se, em certa medida, o intuito de mascarar relações de emprego existentes entre o estagiário e os escritórios de advocacia. Acerca da metodologia de pesquisa, será utilizado o método hipotético-dedutivo para, ao analisar a lei e as falhas existentes na fiscalização do cumprimento do verdadeiro objeto do contrato de estágio, teste as hipóteses possíveis para responder às questões dedutivamente inferidas na pesquisa.

A escolha do tema se deu por dois motivos principais: Em primeiro lugar pelo caráter generalizado que se encontra o desvirtuamento do estágio nos escritórios de advocacia, facilmente percebido desde os primeiros anos de graduação nesta universidade e que será demonstrado posteriormente através de uma pesquisa empírica.

Em segundo lugar, justifica-se a escolha do tema a partir dos atuais discursos em prol da precarização, flexibilização e desregulamentação do Direito do Trabalho. O atual cenário político brasileiro é altamente favorável a estes pensamentos, sendo a intenção deste trabalho ir na contramão do discurso dominante, vendido como redentor dos problemas econômicos e sociais, demonstrando que, em verdade, é um alibi para a simples eliminação de direitos, redução de despesas, legitimação da exploração de jovens estudantes.

Para a análise do objeto, abordar-se-á no primeiro capítulo, a valorização do estágio como ato educativo escolar e a evolução histórica da legislação do estágio no ordenamento jurídico pátrio.

Assim, pretende-se demonstrar o caminho percorrido pela legislação até o atual diploma regulamentador da matéria, a Lei 11.788/08. Apontando suas diferenças em relação ao anterior diploma (Lei 6.494/77), o qual vigeu por mais de trinta anos no ordenamento jurídico brasileiro. Ainda, serão destrinchados os meandros da Lei do Estágio, a qual determinou os parâmetros da real condição do estagiário no contrato de estágio e seu principal objetivo – aliar a parte teórica aprendida nas instituições de ensino com a parte prática. Embora a diferença entre o contrato de estágio e o contrato de trabalho seja tênue, em decorrência de requisitos comuns como a existência de pessoalidade, subordinação, continuidade e contraprestação, o escopo principal do estágio é a formação profissional do estagiário, tendo finalidade pedagógica e de aprendizado.

Ainda neste capítulo, também serão destacados, conforme preconiza a Lei 11.788/08, os aspectos formais e materiais obrigatórios para o reconhecimento da devida relação de estágio, sem os quais, tal relação estaria descaracterizada, transmutando-se em relação de emprego. A importância acerca do respeito a tais regras se justifica na tentativa de se preservar a finalidade do estágio e que este não se confunda com emprego e sirva de mecanismo de exploração de uma mão de obra vulnerável.

No segundo capítulo, o intuito deste trabalho é abordar as respectivas responsabilidades dos entes que participam da relação de estágio: a instituição de ensino e a concedente do estágio.

No terceiro capítulo, será abordado o atual contexto de exploração do trabalho, apontando o atual cenário de flexibilização e precarização das relações de trabalho. Realizar-se-á um paralelo entre o discurso que fundamenta a flexibilização trabalhista e a utilização dos estágios com o intuito de, assim, mascarar relações de emprego com mão de obra barata e diminuição dos custos para quem se vale dessa prática.

Após, será analisado o estágio forense e a legislação específica aplicável ao estudante-estagiário em Direito, o Estatuto da Advocacia e da OAB, Lei 8.906/94. Buscará apresentar, ainda neste capítulo, a atual organização dos escritórios de advocacia e como esta realidade implica diretamente na relação destes com seus estagiários. Para se enquadrarem aos atuais

moldes de competição impostos pelo mercado e sair na frente na disputa por clientes, os escritórios passaram a produzir de forma fabril, com produção de massa, precarização e priorização da quantidade em detrimento da qualidade.

Neste ponto do trabalho, ter-se-á por base as reflexões de Cappelletti, ao apresentar como o modelo de concentração do atual mercado leva benefício dos litigantes habituais, que apostam no atravancamento da Justiça, no sentido de multiplicar a quantidade de processos correndo nas varas e, assim, gerar um desestímulo nos litigantes eventuais em decorrência da morosidade da Justiça e o descrédito no Poder Judiciário. É assim a estratégia firmada pelas empresas e escritórios, que será demonstrada com números. No presente caso, mesmo que implique em ilegalidades, dissimulação e grandes prejuízos aos estudantes.

Por fim, no último capítulo será trazido a este trabalho um estudo empírico. Nesse caso, a análise das entrevistas basear-se-á no método indutivo, tanto no aspecto quantitativo quanto qualitativo, para, desses casos particulares, identificar uma regra “geral” que possa nortear a fiscalização do trabalho por todos os agentes envolvidos.

A entrevista se dará através de um questionário formulado a 120 (cento e vinte) estagiários ou ex-estagiários de direito que, sob condição de anonimato, dentre perguntas objetivas e subjetivas, relataram suas reais condições de trabalho. Será realizada uma análise crítica dos depoimentos dos entrevistados frente à legislação do estágio, destacando os pontos fáticos onde ocorrem o descumprimento e o consequente desvirtuamento da relação de estágio. Nesse caso, a análise das entrevistas basear-se-á no método indutivo para, desses casos particulares, identificar uma regra “geral” que possa nortear a fiscalização do trabalho por todos os agentes envolvidos.

Nesse sentido, será possível concluir que, quando não houver o cumprimento dos requisitos elementares do estágio, ou seja, quando o estagiário é compelido a não frequentar as aulas em decorrência da exacerbada carga de trabalho, pela exigência de jornada não compatível com aquela determinada em lei e em contrato, quando são dissimulados contratos como subterfúgio para não aplicação da legislação devida, quando o estagiário é assediado moralmente, por meio de intensa pressão psicológica acerca das metas a serem cumpridas, da necessidade de produzir em detrimento do aprendizado; desta feita, será possível constatar o

desvio de finalidade, o que deságua na ilegalidade do contrato de estágio e demonstra a existência de uma relação de exploração indevida.

Reforça-se, ainda, a dificuldade de, na prática, determinar com precisão até que ponto a relação de estágio desvirtuou-se e se transformou em relação de emprego. Acresce mais que, numa relação desigual como essa, os estudantes, ávidos por oportunidades no competitivo e saturado mercado de trabalho, não se insurgem contra tais abusos. Muito pelo medo de perderem seus estágios e verem as portas de outros, no futuro, também se fecharem, pois quem não compactua com o desvirtuamento da finalidade do contrato de estágio em sua execução rotineira, bem como ao que é determinado pelo escritório, acaba por ser excluído do rol de possíveis contratados para essa aprendizagem técnico-profissional. Portanto, torna-se ainda mais difícil que as ilegalidades venham à tona e possam ser comprovadas, já que os próprios “interessados”, ou seja, os estudantes que são aviltados em relação ao verdadeiro objeto de um contrato de estágio, se quedam inertes.

Nesse sentido, ao demonstrar a utilização generalizada do contrato de estágio como forma de fraude à legislação trabalhista, será suscitado o debate para uma definitiva solução do problema, sem prejuízo do seu devido reconhecimento judicial da relação de emprego. A relação de estágio, conforme será demonstrado, possui caráter predominante acadêmico, ou seja, visa principalmente complementar o aprendizado do estudante. Em casos de desvirtuamento da relação de estágio, resta claro que prejuízos educacionais serão causados aos estagiários. O simples reconhecimento da relação de emprego e os direitos trabalhistas daí decorrentes não reverterem ou “apagam” tais prejuízos. O momento do aprendizado prático-teórico transcorreu.

Valendo-se da expressão popular “é melhor prevenir do que remediar”, seria mais eficiente uma maior fiscalização pelas próprias instituições de ensino, pelos órgãos competentes e responsáveis pela educação, pela advocacia e pelo combate às fraudes trabalhistas, servindo apenas como último remédio, recorrer ao Judiciário. Por isso, espera-se através deste trabalho, além de destacar os elementos fáticos que indicam a presença de fraude trabalhista através do desvirtuamento da relação de estágio, instigar o pensamento acerca de outras medidas que efetivamente apresentem uma eficaz solução para o latente problema do desvirtuamento da relação de estágio nos escritórios de advocacia.

1. DIREITO DO TRABALHO E ESTÁGIO

1.1. A evolução histórica

Décadas atrás, não havia lei que regulamentasse o estágio. Em decorrência da necessidade de um maior desenvolvimento econômico-cultural do país, a fim de qualificar a educação, valorizou-se o estágio como forma de prover uma formação profissional mais robusta, que fornecesse ao estudante, ainda aspirante a uma vaga no competitivo mercado de trabalho, uma experiência prática relacionada ao conhecimento teórico aprendido em sala de aula. Tal necessidade de relação entre teoria e prática seguiu a Recomendação nº 117 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), segundo a qual “*La formación constituye un todo cuyos diversos elementos no pueden ser dissociados*”¹.

Dessa forma corrobora o Professor Amauri Mascaro Nascimento, o qual diz que

o estágio profissional de estudantes é uma parte política de formação profissional daqueles que querem ingressar no processo produtivo, integrando-se na vida da empresa, sem a qual essa integração seria impossível, porque exatamente nela é que o estudante vai aplicar seus conhecimentos, ampliá-los e desenvolver sua criatividade como forma de afirmação pessoal e profissional, o que contraindica qualquer ação genérica que possa criar obstáculos e frustrar a consecução desses objetivos (NASCIMENTO, 2009, p. 787).

Neste mesmo sentido, acrescenta Mallet,

concluído o ciclo acadêmico, muito mais difícil se torna o início da vida profissional. A falta de experiência do trabalhador que, durante a sua formação, apenas se dedicou ao estudo passa a ser fator de limitação para a sua colocação profissional (MALLET, 2011, p. 654).

A sociedade internalizou a importância do aperfeiçoamento da formação profissional como forma de integração entre escola e empresa, assim como combate ao desemprego.

¹ Recomendação nº 117 da OIT (1962): “A formação constitui um todo cujos diversos elementos não podem ser dissociados”. (tradução nossa). ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Recomendação nº 117*. [Recomendación sobre la formación profesional]. Ginebra, 1962. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312455:NO>. Acesso em: 24 mai. 2017.

Dessa maneira, o estágio compreende diversas facetas, incentivando a institucionalização de políticas de inserção de jovens no mercado de trabalho, sendo a empresa o ambiente adequado para uma eficiente complementação do ensino teórico.

A trajetória do conhecimento prático está necessariamente vinculada à realização do estágio porque ele fornece o aprendizado de competências próprias da atividade profissional, a contextualização curricular e o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho.

Distintamente de demais figuras jurídicas, a regulamentação do estágio de estudantes no Brasil não adveio por meio de uma lei de estágio que fosse genérica, ou seja, aplicável a toda e qualquer relação de estágio existente. Surgiu, pelo contrário, em fragmentos de regulamentação sobre educação e em leis esparsas.

O Decreto nº 7.556 de 16 de setembro 1909, o qual instituiu as Escolas de Aprendizes Artífices, pode ser considerado o embrião da regulamentação do estágio no Brasil. Tal decreto regulava a estruturação das Escolas de Aprendizes Artífices em todo território nacional, exceto alguns estados da federação nos quais existisse o Instituto Técnico Profissional.

Outros pontos iniciais de normatização sobre a matéria são o Decreto-lei nº 4.073/1942, também chamado de Lei Orgânica do Ensino Industrial, e o Decreto-lei nº 4.048/1942, instituidor do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, o SENAI. Vale destacar, a título de exemplo, o art. 48 do Decreto-lei nº 4.048/1942, que versa *in verbis*:

Art. 48 Consistirá o estágio em um período de trabalho, realizado por aluno, sob controle da competente autoridade docente, em estabelecimento industrial.

Parágrafo único. Articular-se-á a direção dos estabelecimentos de ensino com os estabelecimentos industriais cujo trabalho se relacione com os seus cursos, para o fim de assegurar aos alunos a possibilidade de realizar estágios, sejam estes ou não obrigatórios. (BRASIL, 1942).

Dessa forma, resta claro que já havia, na época, uma preocupação no sentido de que a atividade realizada pelo estudante, no ambiente de estágio, tivesse relação com o aprendizado teórico que este aprende em sua instituição de ensino.

Deste ponto de partida em diante, outros dispositivos normativos legais e infralegais passaram a regulamentar a relação entre o estudante-estagiário e a instituição cedente do estágio. Temos como exemplos o Decreto-lei nº 8.590/1946, que regulava “a realização de exercícios escolares práticos sob a forma de trabalho industrial nas escola técnicas e escolas industriais”; o Decreto nº 31.546/1952, que estruturou a atividade do aprendiz; a Lei nº 3.553/1959, que versava sobre as categorias de aprendiz; a Portaria nº 1.002/1959, que deu origem às categorias de estagiário nas empresas, estabelecendo a inexistência de vínculo empregatício nas relações de estágio; o Parecer nº 672/1969, o qual trata do estabelecimento das matérias pedagógicas da licenciatura, principalmente com relação ao tempo de duração da formação pedagógica no âmbito de cada licenciatura, que serviu de fundamentos para a redação da Resolução nº 9 do Conselho Federal de Educação, que regulava o estágio supervisionado na formação pedagógica das licenciaturas; o Decreto nº 66.546/70, que deu origem ao “Projeto Integração”, destinado ao estabelecimento de programas de estágio; a Lei nº 5.692/71, também chamada de “Lei de Diretrizes e Bases para a Educação Nacional”; o Decreto nº 75.778/75, que versou sobre o estágio de estudantes no âmbito do Serviço Público Federal.

Um acontecimento marcante no que diz respeito ao avanço da regulamentação e desenvolvimento do estágio, foi a criação, na década de 60, do Centro de Integração Empresa Escola (CIEE), associação filantrópica de direito privado, sem fins lucrativos que, de diversas formas, proporciona aos estudantes a oportunidade de uma experiência prática no mercado de trabalho (CIEE-PARANÁ, 2017).

A Portaria Ministerial nº 1.002/67 disciplinava a relação entre empresas e estagiários, no que diz respeito aos seus direitos e às suas respectivas obrigações. Tal norma tratou, pela primeira vez, do termo “estágio” e dispôs que não haveria vínculo empregatício entre as empresas e os estagiários contratados através de Bolsas de Complementação Educacional.

Anos após, foi publicado o Decreto nº 69.927/72, no qual foi criado o Programa Bolsa de Trabalho. Este programa estabeleceu a necessária relação entre a formação escolar seguida pelo estudante e as tarefas realizadas na entidade ou órgão onde presta serviços, para que fosse considerado estágio, sem vínculo de emprego. Assim, tal regulamentação significou grande avanço para os estudantes que fossem contratados como estagiários.

No entanto, a primeira lei específica a efetivamente regular a matéria foi a Lei nº 6.494/77, que disciplinava, primordialmente, sobre “os estágios de estudantes de estabelecimento de ensino superior e ensino profissionalizante do 2º Grau e Supletivo”. A legislação mencionada regulava o estágio em geral, ficando reservada a diplomas específicos a normatização de estágios referentes a determinadas profissões legalmente reguladas, como por exemplo, a Advocacia e a Medicina. Ela disciplinou a matéria, apesar das alterações sofridas por de meio de diversos dispositivos normativos, como o seu decreto regulamentador nº 87.497/82. Ademais, foi editada a Lei nº 9.394/96, a qual inovou o instituto, permitindo que as instituições de ensino editassem normas disciplinadoras de estágio. Além disso, dispôs que poderia haver pagamento de bolsa-auxílio, cobertura previdenciária e seguro contra acidente.

Insta salientar, ainda, que o incentivo ao estágio deriva manifestamente da Constituição de 1988, a qual prevê:

A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho” (art. 205, CRFB).

Em 2001, a Medida Provisória nº 2.164-41, em seu art. 6º, modificou o parágrafo 1º do art. 1º da Lei nº 6.494/77, no sentido de incluir a necessidade de presença do aluno no curso de ensino médio, de educação profissional de nível médio ou superior, de educação superior ou escolas de educação especial, sendo proibido, no entanto, o estágio por estudantes em cursos supletivos.

O estágio é regulado atualmente pela Lei Federal nº 11.788/08, a “nova lei do estágio”, e pode ser considerado um negócio jurídico celebrado entre o estagiário e o concedente do estágio, visando a educação profissional do primeiro mediante supervisão do segundo e da instituição de ensino. Regulando todos os contratos celebrados e executados a partir de sua vigência (26/09/2008). A nova lei conferiu nova estrutura jurídica ao contrato de estágio, produzindo-lhe significativas mudanças em face do padrão normativo fixado pela antiga Lei n. 6.494/77 (DELGADO, 2016, p. 338).

A preocupação dos parlamentares, à época, era evitar que o estágio assumisse um caráter não educacional, confundindo-se com uma típica relação empregatícia ou de emprego. Fundamenta-se na doutrina jurídica que considera o estágio como uma relação de trabalho em sentido genérico, apesar de não ser um instituto originário do Direito Laboral. Não se deve, assim, oferecer margens para seu enquadramento como uma típica relação de emprego, ou suporte para a primeira chance trabalhista, pois sua principal finalidade não é a produção, mas a educação.

1.2. Aspectos legais: Lei nº 11.788/2008 - A definição de estágio e suas funções precípua

A palavra “estágio” provém do francês antigo *estage* (HR IDIOMAS, 2017), modernamente identificado como *étage*, cujas traduções para o português podem significar “andar”, “nível” ou “classe”. Portanto, é possível afirmar que, pelo significado histórico, o estágio, ou o ato de estagiar, nos remete à ideia de avançar um nível, subir um andar, evoluir dentro de uma estrutura. E a figura que se insere nesta lógica é a do estudante-estagiário, aquele que necessita se desenvolver, de evoluir e avançar níveis e degraus até estar plenamente preparado para a vida profissional.

Recorreremos, também, ao dicionário, o qual nos traz o seguinte conceito sobre estágio:

Estágio s.m.. período de estudos práticos, exigido dos candidatos ao exercício de certas profissões liberais: estágio de engenharia; estágio pedagógico. /período probatório, durante o qual uma pessoa exerce uma atividade temporária numa empresa/Aprendizagem, experiência (KOOGAN-HOUAISS *apud* REIS, 2015, p. 131).

Em sua publicação bimestral, a Revista Agitação, editada pelo Centro de Integração Empresa-Escola – CIEE, de n. 40 de 2001, registrou a seguinte definição:

estágio é um conjunto de atividades que o estudante desenvolve na comunidade ou nas empresas, relacionado à sua futura área profissional. Ele deve acontecer sob a responsabilidade e coordenação das instituições de ensino (SOUZA, CIEE *apud* REIS, 2015, p. 132).

A definição de estágio, nas palavras do professor Ricardo Luz,

estágio é a permanência do estudante na empresa, com o objetivo de tomar os primeiros contatos com o ambiente de trabalho, complementando a sua formação profissional; o estágio é uma atividade de interesse circular, com objetivos educacionais, que permite ao aluno, aprendizagem, nos campos social, profissional e cultural. É sem dúvida uma estratégia de profissionalização. Como forma de colocar em prática os conhecimentos teóricos recebidos na escola, o estágio é um instrumento de integração do estudante ao mundo do trabalho, onde ele tem a oportunidade de aperfeiçoamento técnico, cultural, científico e social (LUZ *apud* REIS, 2015, p. 132).

O autor supramencionado continua, definindo o estagiário como

o aluno regularmente matriculado que frequenta, efetivamente, curso vinculado à estrutura do ensino público ou particular, de nível superior, profissionalizante de 2º grau ou supletivo, aceito por pessoa jurídica de direito privado, órgão da administração pública ou instituição de ensino, para o desenvolvimento de atividades relacionadas à área de formação profissional (LUZ *apud* REIS, 2015, p.132).

Nesse sentido, trazemos à baila a definição de estagiário, segundo Vólia Bomfim Cassar, que

considera-se estagiário o estudante que, sem vínculo de emprego, presta serviços a uma pessoa jurídica, que lhe oferece um procedimento didático-profissional, que envolve atividades sociais, profissionais e culturais, através da participação em situações reais de vida e de trabalho, sob a coordenação da instituição de ensino, estágio curricular (CASSAR, 2014, p. 316).

Para Jair Teixeira dos Reis, no entanto,

o estágio de estudantes é o período durante o qual o estudante exerce uma atividade prática de aprendizagem dos conhecimentos adquiridos na instituição de ensino, em conformidade com os currículos, programas e calendários escolares, podendo ser realizada no estabelecimento de ensino, na comunidade em geral, em empresas públicas e privadas, bem como em escritórios e consultórios de profissionais liberais de nível superior devidamente registrados em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional, sob responsabilidade e coordenação/supervisão da instituição de ensino (REIS, 2015, p. 133).

Destarte, a Lei Federal 11.788/2008, em seu art. 1º, define o estágio como:

Art. 1. Ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho,

que visa à preparação para o trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

Em seus §§1º e 2º, a Lei mencionada foi além, não só instituiu que o estágio visa ao aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do estudante para a vida cidadã e para o trabalho, mas também acrescentou que o estágio faz parte do projeto pedagógico dos cursos, além de integrar o itinerário formativo do educando. Sendo assim, apesar do estágio realizar-se em ambiente profissional, ele é considerado uma extensão do próprio ensino, configurando-se em um “ato educativo escolar”, que deve ser supervisionado de perto por parte das instituições de ensino.

Entretanto, este ato educativo escolar pode ser obrigatório ou não. A diferenciação entre o estágio obrigatório e o não obrigatório é acordada nas diretrizes curriculares do projeto pedagógico do curso². Não será obrigatório quando for desenvolvido como atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória, conforme Art. 2º, §2º, da Lei 11.788/2008. Caso seja requisito prévio para a aprovação do aluno e a obtenção do correspondente diploma, será obrigatório, segundo o art. 2º, §1º, da Lei 11.788/2008.

É importante salientar as diferenças entre a atual legislação e a anterior. Na Lei 6.494/77, dividia-se o estágio em curricular e comunitário, onde o primeiro compreendia as atividades de aprendizagem social, profissional e cultural, proporcionadas ao estudante pela participação em situações reais de vida e de trabalho em seu meio; já o comunitário tinha como objetivo o combate às enchentes ou a promoção de populações carentes.

Podem celebrar contrato de estágio os estudantes regularmente matriculados em instituições de ensino e que frequentam o ensino regular, inclusive na modalidade à distância (EAD), em instituições de ensino superior, de ensino médio, de educação profissional, de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental. Além deles, os estudantes estrangeiros também poderão celebrar contrato de estágio desde que estejam regularmente

² Projeto pedagógico é o planejamento que a Instituição de Ensino Superior – IES faz para determinado curso. Nele, além de lista de disciplinas, módulos e demais atividades que compõem o currículo pleno, deve-se dizer como serão tais componentes trabalhados durante o desenvolvimento do curso.

matriculados em cursos superiores, reconhecidos ou autorizados no país, observado o prazo do visto temporário de estudante, na forma da legislação aplicável. Dessa forma, introduziu-se importante ressalva à vedação genérica contida na Lei 6.815/80, a qual vedava ao estrangeiro que tivesse simples visto de turista, de trânsito ou visto temporário de estudante realizar atividade remunerada, consoante arts. 13, IV e 98 da Lei do Estrangeiro, Lei 6.815/80.

Em relação a uma idade mínima ou máxima para a celebração do contrato, não há nenhuma referência expressa na Lei 11.788/08, porém, desde a EC 20/1998, a Constituição da República e o Estatuto da Criança e do Adolescente, é proibido o exercício de atividade profissional antes dos dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos, fulcro no art. 428 da CLT; Art. 7º, XXXIII da CRFB/88. Dessa forma, a idade mínima permitida para o exercício do estágio é a de dezesseis anos completos, neste caso, mediante anuência de seus representantes legais.

Há de se destacar, ainda, as atividades equiparadas ao estágio que, nos termos da legislação vigente, permite, para fins de cumprimento do projeto pedagógico, que as atividades de monitoria, extensão e de iniciação científica na educação superior sejam equiparadas ao estágio. Dessa forma, tais atividades, se forem previstas no projeto pedagógico, podem ser consideradas como estágio obrigatório.

Foram estabelecidos limites temporais à realização do estágio. Instituiu-se uma jornada de trabalho padrão, fixada em 4 (quatro) horas diárias e 20 (vinte) horas semanais (para os estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental) ou de 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais (para estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular), segundo art. 10, I e II da Lei 11.788/08. Destarte, garantiu-se o recesso anual de 30 (trinta) dias, ou proporcional a período de estágio menor, inclusive mediante pagamento, nos casos de estágio remunerado, consoante art. 13 da Lei 11.788/08. Ainda sobre a temporalidade, fixou-se o limite de duração do contrato de estágio, na mesma instituição concedente, de até 2 (dois anos), salvo nos casos de estudante portador de deficiência, fulcro no art. 11 da Lei 11/788/08.

Ainda em favor dos estudantes portadores de deficiência, instituiu-se um critério de cotas, destinando aos mesmos um percentual de 10 % (dez por cento) das vagas oferecidas

pelo concedente do estágio, consoante art. 17, §5º da Lei 11.788/08.

Conforme inovação disposta no art. 10, §2º da Lei 11.788/08, quando o estudante estiver realizando avaliações junto à sua instituição de ensino, haverá a direito à redução da carga horária do estágio pela metade, cujo objetivo é garantir o bom desempenho escolar do aluno, tudo em conformidade com o estipulado no termo de compromisso. Sendo assim, na semana em que o estudante estiver realizando suas avaliações, terá a oportunidade de revisar seus estudos e, por conseguinte, obter melhor desempenho nos exames que fará. No caso de estudantes do ensino fundamental, na modalidade de educação especial e de jovens e adultos, a jornada será reduzida a 2 (duas) horas diárias. Sendo estudante de ensino superior, educação profissional de nível médio e do ensino médio regular, a jornada diária será reduzida a 3 (três) horas diárias.

Com a vigência da nova lei de estágio, através do seu art. 13, os estagiários passaram a usufruir de recesso (frise-se que não se trata de férias, as quais somente são gozadas por empregados celetistas), o qual deverá, preferencialmente, acompanhar o recesso escolar do estudante. Consoante o §1º do art. 13 da Lei 11.788/08, este recesso será remunerado caso o estagiário receber bolsa ou outra forma de contraprestação. Caso o estagiário não tenha completado o período de 1 (um) ano no estágio, o recesso ser-lhe-á concedido de forma proporcional.

Importante frisar que se instituiu que a legislação relacionada à saúde e segurança no trabalho será aplicada ao estagiário sob a responsabilidade da parte concedente do estágio (art. 14 da Lei 11.788/08). Outro dever atribuído ao concedente do estágio e à instituição de ensino é o de acompanhar e supervisionar o labor e o desempenho do estagiário durante a relação de estágio, conforme art. 2º, §1º; art. 7º, incisos e p.ú; art. 9º, incisos e p.ú; art. 15, §1º, da Lei 11.788/08.

Com o intuito de impedir uma contratação desenfreada de estagiários pelas partes concedentes do estágio, tendo em vista se tratarem de mão de obra barata e qualificada, o legislador delimitou, através do art. 17, incisos I a IV da Lei 11.788/08, a quantidade de estagiários que poderiam ser contratados, conforme o aporte da empresa. A proporção de estagiários nas empresas se dará desta forma: caso a empresa possua de 1 (um) a 5 (cinco)

empregados, poderá contratar apenas 1 (um) estagiário (inciso I); se possuir de 6 (seis) a 10 (dez) empregados, poderá contratar até 2 (dois) estagiários (inciso II); se possui de 11 (onze) a 25 (vinte e cinco) empregados, poderá contratar até 5 (cinco) estagiários (inciso III); e, por último, se possuir mais de 25 (vinte e cinco) empregados, poderá contratar até o percentual de 20 (vinte) estagiários.

Além disso, há limitação expressa na lei acerca da quantidade de estagiários que podem ser supervisionados e orientados, simultaneamente, por apenas 1 (um) empregado do quadro funcional da parte concedente (que possua formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário), que seria de até 10 (dez) estagiários. Tais delimitações trazidas pela lei procuraram evitar um desvirtuamento da relação de estágio, pois se entende que se não houvesse algum limite para a contratação de estagiários, acarretaria uma desmedida substituição de mão de obra empregada (com maior proteção trabalhista) por mão de obra estagiária (com menor proteção trabalhista).

Assim como, se aberta possibilidade de poucos funcionários supervisionarem as atividades de grandes quantidades de estagiários, como por exemplo, 1 (um) advogado de escritório de advocacia supervisionando as atividades executadas por 40 (quarenta) estagiários de direito, por óbvio não haveria uma eficiente orientação e supervisão dos estudantes-estagiários por parte desse advogado, por tratar-se de impossibilidade humana.

No entanto, há de se criticar até mesmo o limite estabelecido pelo legislador, no sentido de que a quantidade de até 10 (dez) estagiários orientados e supervisionados por um único funcionário, ainda constitui um número elevado, não sendo um bom parâmetro para que seja respeitada a finalidade do contrato de estágio, que, dentre outras nuances, indica no sentido de valorizar o aprendizado em detrimento da produção laboral. Uma supervisão e orientação realizada de forma correta, com real avaliação do estagiário, oferecendo-o a devida atenção e importante *feedback* das atividades realizadas, parte do pressuposto que o funcionário e o estagiário estejam em proximidade física, com tempo disponível para análise e correção – caso necessária – do que é realizado pelo estagiário.

Ora, como este funcionário assimilará, com qualidade, a supervisão de 10 (dez) estagiários sem prejuízo de suas obrigações laborais? É exatamente no ponto sobre a

qualidade da supervisão que há o problema. O estagiário não receberá a atenção necessária para desenvolver com qualidade as aptidões práticas as quais deveria adquirir, pois o seu “orientador” dividirá o tempo dele entre 10 (dez) estagiários e as suas obrigações.

Acompanhando este entendimento, MELLO entende que

um dos aspectos reveladores da fraude, relacionado à finalidade pedagógica do estágio, está precisamente em o estagiário trabalhar sem orientação dos empregados da empresa ou do próprio empregador. O estagiário deve prestar serviços sempre com o auxílio e a orientação de outros empregados ou do empregador. Estes, colaborando com a escola, são os “professores extraclasse” do estudante. Se o estagiário não é um auxiliar, mas quem faz todo o serviço, está claro que ele está suprimindo uma necessidade econômica da empresa (necessidade de recursos humanos). No estágio, o aspecto formativo suplanta o aspecto econômico, de modo que o estágio deve ser pedagogicamente útil, se não, não é estágio. A serventia pedagógica é o ônus e o compromisso do sujeito concedente do estágio para com a sociedade (MELLO *apud* REIS, 2015, p. 189).

Imperioso salientar o contraponto entre uma relação de estágio e uma relação de emprego. Para o professor Mauricio Godinho Delgado,

situação curiosa ocorre com a figura do estudante estagiário, embora não se trate de excludente com as mesmas características e força da figura do empregado. É que, não obstante o estagiário possa reunir, concretamente, todos os cinco pressupostos da relação empregatícia (caso o estágio seja remunerado), a relação jurídica que o prende ao tomador de serviços não é, legalmente, considerada empregatícia, em virtude dos objetivos educacionais do pacto instituído (DELGADO, 2016, p. 335).

Assevera ainda Delgado (2016) que esse vínculo sociojurídico foi pensado e regulado para favorecer o aperfeiçoamento e complementação da formação acadêmico-profissional do estudante. São seus relevantes objetivos sociais e educacionais, em prol do estudante, que justificaram o favorecimento econômico embutido na Lei do Estágio, isentando o tomador de serviços, partícipe da realização de tais objetivos, dos custos de uma relação formal de emprego, em face, pois, da nobre causa da existência do estágio e de sua nobre destinação. Entretanto, frustradas a causa e a destinação do vínculo estagiário formado, transmudando-se sua prática real em simples utilização de mão de obra menos onerosa, sem qualquer efetivo ganho educacional para o estudante, esvai-se o tratamento legal especialíssimo antes conferido, prevalecendo, em todos os seus termos, o reconhecimento do vínculo empregatício.

Sobre a contratação de estagiário com finalidade diversa da estabelecida na relação de estágio, importante trazer à baila ensinamentos de Paulo e Alexandrino,

o estagiário não é empregado, não tem assegurados os direitos previstos na CLT, aplicáveis aos contratos comuns. Desde que obedecidas as condições impostas pela lei, o estágio não gera vínculo empregatício de qualquer natureza entre a empresa e o estagiário. A contratação não deve ter por objetivo apenas o aproveitamento de mão de obra barata, sem o pagamento dos encargos sociais, mascarando a relação de emprego, com fraude à legislação trabalhista (PAULO; ALEXANDRINO, *apud* REIS, 2015, p. 134).

Restando comprovada tal situação, o trabalhador não será considerado estagiário, mas empregado, com a formação do vínculo empregatício e aplicação das regras da CLT. Somente as atividades que, de fato, proporcionem aprendizado ao estagiário serão consideradas de estágio (REIS, 2015, p. 134).

Insta destacar alguns acórdãos de tribunais que corroboram neste sentido:

ESTÁGIO X VÍNCULO DE EMPREGO. No contrato de estágio, podem estar presentes todos os elementos configuradores do vínculo de emprego, sendo o traço distintivo o foco no desenvolvimento, no plano concreto, do aprendizado teórico oferecido pelas unidades de ensino a que estão atrelados os candidatos, oferecendo ao estudante, assim, uma ferramenta de grande valia no momento em que tiver que ingressar no mercado de trabalho: a experiência prática. Todavia, a mera assinatura do Termo de Compromisso não é suficiente para tornar caracterizada a hipótese de contrato de estágio, quando se constata o desvirtuamento dos objetivos precípuos do mencionado instituto, e o aproveitamento indevido da força de trabalho do suposto estagiário na execução de tarefas ligadas diretamente à atividade-fim da empresa, com o único escopo de reduzir custos e, conseqüentemente, ampliar lucros. No caso, além de não ter restado demonstrado o preenchimento de exigências inafastáveis para a caracterização do contrato de estágio, em especial o acompanhamento e avaliação das atividades da autora, pela entidade de ensino, no sentido de assegurar o cumprimento dos objetivos precípuos do estágio, através do confronto entre as atividades por ela exercidas e as matérias cursadas, nos moldes previstos na Lei n.º 11.788/2008, a demandante executava tarefas as mais diversas, próprias de trabalhador bancário com vínculo de emprego, em jornada superior à prevista no contrato de estágio. Evidenciada, pois, a fraude à legislação trabalhista, mantém-se a sentença que, com esteio no artigo 9º, da CLT, declarou nulo o contrato de estágio e reconheceu a existência de contrato de emprego na relação havida entre as partes. Recurso ordinário improvido, no ponto. (Processo: RO - 0000538-97.2015.5.06.0313, Redator: Valdir Jose Silva de Carvalho, Data de julgamento: 18/01/2016, Terceira Turma, Data da assinatura: 25/01/2016)

(TRT-6 - RO: 00005389720155060313, Data de Julgamento: 18/01/2016, Terceira Turma).

CONTRATO DE ESTÁGIO X VÍNCULO DE EMPREGO. Houve o descumprimento do requisito previsto no artigo 3º, I, da Lei de Estágio, pois o

reclamante deixou de frequentar a instituição de ensino, o que acarreta a nulidade do contrato de estágio e caracteriza a relação de emprego. São devidas as horas extras além da 6ª diária enquanto o reclamante frequentava a faculdade, pois o contrato de estágio é nulo quanto ao afastamento do vínculo de emprego, mas não quanto às demais cláusulas mais benéficas. A partir do momento em que deixou de frequentar a faculdade, o reclamante não poderia se beneficiar da própria torpeza, motivo pelo qual a jornada comprovada em depoimento pessoal e das testemunhas não ultrapassava o limite legal, sendo indevidas as horas extras.

(TRT-1 - RO: 00008741220125010066 RJ, Relator: Volia Bomfim Cassar, Data de Julgamento: 25/03/2015, Segunda Turma, Data de Publicação: 10/04/2015).

VÍNCULO EMPREGATÍCIO. NULIDADE DO CONTRATO DE ESTÁGIO. MATÉRIA FÁTICA. É insuscetível de revisão, em sede extraordinária, a decisão proferida pelo Tribunal Regional à luz da prova carreada aos autos. Somente com o revolvimento do substrato fático-probatório dos autos seria possível afastar a premissa sobre a qual se erigiu a conclusão consagrada pela Corte de origem, no sentido de que eivado de nulidade o contrato de estágio firmado entre as partes, uma vez que resultaram demonstrados o descumprimento do termo de compromisso firmado, mormente a cláusula que determinava que a instituição de ensino acompanhasse, por intermédio de relatórios, as atividades desenvolvidas pela de cujus, e a fraude na relação de estágio, uma vez que as tarefas exercidas pela trabalhadora não representavam a efetiva complementação do ensino ou de aprendizagem, desrespeitando, assim, as disposições e finalidades previstas na Lei n.º 6.494/77. Incidência da Súmula n.º 126 do Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista não conhecido. (...)

(TST - RR: 3874003520055090872, Data de Julgamento: 30/09/2015, Data de Publicação: DEJT 02/10/2015).

Cabe enfatizar, portanto, que o diploma jurídico em análise incrementou ainda mais o caráter educativo-pedagógico deste “contrato de trabalho especial não empregatício” (DELGADO, 2016, p. 339). Em relação à função do estágio, este deve proporcionar ao estudante aprendizado, capacitação e experiência profissional direcionada, sem prejuízo dos conhecimentos teóricos. É a oportunidade de assimilar a vida prática relacionada à carreira que escolheu. Em outros termos, é dizer que o estágio serve como uma espécie de “ensaio” para a vida profissional do estudante.

Sobre a importância do estágio na formação do estudante-trabalhador, Nascimento afirma que:

É fundamental o estágio para o desenvolvimento econômico-cultural de um país, principalmente um país emergente como o Brasil, que envida todos os esforços possíveis para dar um salto de qualidade que tem como ponto de partida a sua preocupação com a educação, voltada esta para a efetiva utilidade profissional, que pressupõe não apenas o conhecimento teórico, mas o domínio das exigências que resultam da realidade do exercício das profissões (NASCIMENTO, 2009, p. 487).

Desde que a concedente do estágio proporcione ao estagiário as condições para que obtenha experiência prática em sua área de formação, a relação de estágio atenderá à sua finalidade, proporcionando ao estagiário a vivência de situações reais relativas ao trabalho em harmonia com o projeto pedagógico do curso. O estágio tem que ser inserido como atividade de caráter acadêmico.

Do contrário, a real finalidade da relação de estágio (que é preparar o estudante para o mercado de trabalho) não será alcançada. Restará caracterizada, apenas, a utilização de mão de obra qualificada mais barata em detrimento da empregada.

Acerca do tema, expõe Delgado:

Portanto, jamais o contrato de estágio pode ser compreendido como mero instrumento de arregimentação de mão-de-obra barata para entidades públicas e privadas; ele há de corresponder sempre a um ato educativo escolar supervisionado. Esta relação jurídica especial tem de fazer parte do projeto pedagógico do curso, integrando o itinerário formativo do educando (§ 1º do art. 1º da Lei n. 11.788/08); ela se deflagra e se realiza com vistas ao aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho (art. 1º, §§ 1º e 2º, da Lei n. 11.788/08) (DELGADO, 2009, p. 308-309).

Conforme entendimento de Jorge Neto e Cavalcante,

em hipótese alguma, a contratação de estagiário deve ter como objetivo o aproveitamento de mão de obra mais barata, sem a existência de ônus para o sujeito concedente (JORGE NETO; CAVALCANTE *apud* REIS, 2015, p. 139).

Neste sentido, é basilar que haja uma compatibilização e um verdadeiro equilíbrio entre as atividades exercidas no estágio e a formação educativa e profissional do estudante em sua instituição de ensino.

1.3. Aspectos Formais e Materiais

De acordo com a Lei nº 11.788/08, alguns requisitos são essenciais para a validade do contrato de estágio, os quais devem estar configurados na relação. São os elementos

caracterizadores da atividade de estágio. Somente mediante o atendimento de tais condições, podemos afastar os contratos simulados, que tem por finalidade burlar as regras trabalhistas. Podemos separar os requisitos em dois grupos, formais e materiais.

Acerca dos formais, primeiramente há a necessidade da qualificação das partes envolvidas no estágio (o concedente do estágio que recebeu permissão legal para tanto, o estudante-trabalhador e a instituição de ensino). Vê-se, portanto, que a relação de estágio ocorre de forme trilateral.

As partes concedentes do estágio podem ser pessoas jurídicas de Direito Privado, órgãos da administração pública direta, autárquica e fundacional de qualquer dos Poderes da União, Estados, Distrito Federal e Municípios, bem como profissionais liberais de nível superior devidamente registrados em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional (art. 9º, Lei nº 11.788/08) – grande avanço trazido pela nova lei, incluindo os profissionais liberais no rol das possíveis partes concedentes do estágio, o que não ocorria na redação revogada de 1977.

Em seu art. 9, incisos I a VII, da Lei nº 11.788/08, são estabelecidas obrigações específicas a serem cumpridas pela parte concedente do estágio, como por exemplo, a supervisão da atividade do estágio e a emissão, para a instituição de ensino, de relatórios acerca da atividade realizada.

O estudante-trabalhador nada mais é que o favorecido pelo estágio. Aquele aluno que esteja frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos, conforme art. 1º, caput, da Lei 11.788/08.

As instituições de ensino serão aquelas reconhecidas pelo MEC, seja nos níveis fundamental (últimos anos), médio, superior ou profissional e que disponham sobre a realização do estágio como item no projeto pedagógico do curso. Possuem um papel muito importante na realização do estágio, muito pelo caráter específico da relação de estágio, que é potencializar e incrementar a formação acadêmica e profissional do estudante. Não era assim

na legislação revogada. A instituição de ensino, sob a égide da Lei 6.494/77, não passava de um mero interveniente da relação havida entre a concedente do estágio e o estudante.

Conforme o art. 7º, incisos I a VII da Lei 11.788/08, também possui obrigações específicas dentro da relação de estágio, como por exemplo, designar um professor orientador para acompanhar o estágio e vistar os relatórios emitidos pela concedente do estágio.

Em segundo plano, a celebração de termo de compromisso entre as partes constitui outro requisito formal caracterizador da relação de estágio. Este termo será celebrado, segundo o art. 3, II e art. 16, ambos da Lei nº 11.788/08, entre a parte concedente e o estudante, com a intervenção obrigatória da instituição de ensino, mencionando o instrumento jurídico que se vincula. Além disso, serão discriminadas as obrigações de cada parte dessa relação.

Cumprе ressaltar que no contrato de estágio, nos moldes do art. 7º da Lei 11.788/08, serão estabelecidas as condições de adequação do estágio à proposta pedagógica do curso, à etapa e à modalidade da formação escolar do estudante e ao calendário e horário escolar. Assim como será incluído o plano de atividades do estagiário, o qual poderá ser modificado à medida em que a relação de estágio prosseguir juntamente com a avaliação do desempenho do estudante.

Outro requisito formal é a existência de efetivo acompanhamento por professor orientador da instituição de ensino e por supervisor da parte concedente do estágio, comprovado por vistos em relatórios de atividades do estagiário, fulcro no art. 3, §1º e art. 7, IV da Lei nº 11.788/08. No que diz respeito a este requisito, a lei exige que haja comprovação da efetiva supervisão, tanto por professor indicado pela instituição de ensino, quanto por profissional escolhido pela parte concedente. A comprovação desse acompanhamento é feita por meio de relatórios e avaliações.

Em relação ao último requisito formal, que refere-se à observância de importante rol de regras contratuais e direitos do estudante-trabalhador, segundo Delgado, pode ser classificado em dois grupos: o das regras e direitos imperativos e o das regras e vantagens facultativas (DELGADO, 2016, p. 310).

As regras e vantagens imperativas do contrato de estágio podem ser consideradas: a jornada de trabalho delimitada e reduzida, no patamar de 4 (quatro) horas diárias e 20 (vinte) semanais (para estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental) ou de 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais (para estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular), consoante art. 10, I e II da Lei nº 11.788/08; recesso anual de 30 (trinte) dias ou proporcional ao período de estágio menor, inclusive com pagamento, caso o estágio seja remunerado, conforme art. 13 da Lei nº 11.788/08; período de 2 (dois) anos como prazo de duração máxima do estágio, na mesma parte concedente, exceto tratando-se de estagiário portador de deficiência, segundo art. 11 da Lei nº 11.788/08; seguro contra acidentes pessoais (art. 9, IV da Lei nº 11.788/08 e aplicação da legislação relacionada à saúde e segurança do trabalho (art. 14 da Lei nº 11.788/08, dentre outros.

Importante frisar que no caso de estágio não obrigatório, será compulsória a concessão de duas outras vantagens, como o fornecimento de bolsa ou qualquer outra forma de contraprestação e auxílio-transporte.

O segundo grupo inclui as regras e vantagens meramente facultativas do contrato de estágio, quais sejam: bolsa ou outra forma de contraprestação e auxílio transporte, no caso de estágio obrigatório; saúde (art. 12, §1º da Lei 11.788/08); alimentação; entre outros.

Em relação aos requisitos materiais, estes visam assegurar, como visto, o efetivo cumprimento dos fins sociais (de natureza educacional, enfatize-se) do contrato de estágio, ou seja, a realização do estudante de atividades de verdadeira aprendizagem social, profissional e cultural, proporcionadas pela sua participação em situações concretas de vida e trabalho de seu meio (DELGADO, 2016, p. 346). Tal característica insere-se no rol dos seus requisitos materiais, assim como os a seguir expostos.

Podemos destacar, como requisitos materiais da relação de estágio: o efetivo acompanhamento e supervisão pela parte concedente, a fim de viabilizar a real transferência de conhecimentos técnico-profissionais que justifica a figura jurídica; que o estágio se realize em unidades que possuam aptidão efetiva para fornecer experiência prática de formação

profissional ao estudante, com a oferta de instalações que tenham condições de proporcionar ao educando atividades de aprendizagem social, profissional e cultural, segundo art. 9º, II, da Lei 11.788/08; a real harmonia e compatibilização entre a formação educativa e profissional do educando em sua instituição de ensino e as atividades exercidas no ambiente de estágio; que o estágio forneça ao educando efetiva complementação da aprendizagem e do ensino, em harmonia com os programas, calendários escolares e currículos.

Nesta seara, importante frisar um elemento necessário à caracterização do estágio é a existência do caráter de complementação de ensino e da aprendizagem previsto na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB – Lei 9.394/96, representado na grade curricular complementar à determinada profissionalização, ou seja, a conexão do ensino teórico com as atividades práticas desempenhadas pelo estudante na empresa concedente do estágio, além da existência do plano de estágio e sua supervisão e coordenação pela instituição de ensino (REIS, 2015, p. 140).

Isto posto, pode-se afirmar que o contrato de estágio tem formalidades específicas e diferenciadas, imperativas à configuração de sua figura jurídica. Conforme disposto no art. 15, caput, da Lei nº 11.788/08, o não atendimento aos requisitos formais e materiais acima expostos “caracteriza vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária”.

Desta forma, é fundamental verificar se os objetivos legais e funções do estágio estão efetivamente sendo cumpridos, ou seja, aferir-se se o estágio logra em agregar real valor à formação educacional e profissional do estagiário, consistindo na compatibilidade entre a atividade realizada no estágio e a escolaridade regular do estudante-trabalhador. Do contrário, a função do contrato de estágio estará desvirtuada, transmutando o objetivo principal do contrato no sentido de explorar uma mão de obra mais barata. Dessa forma, descaracterizar-se-á a relação de estágio e será reconhecida a relação de emprego.

Insta salientar, ainda, que outras ilegalidades na relação de estágio também caracterizam o desvirtuamento da função do estágio e a sua consequente descaracterização, como: incompatibilidade entre as funções e atividades realizadas no estágio e aquelas dispostas no termo de compromisso; não contratação pela parte concedente de seguro contra acidentes

peçoais para o estagiário; instalações inadequadas para a realização das atividades; demais irregularidades no Termo de Compromisso de Estágio; ausência de verificação da frequência regular do educando e matrícula na instituição de ensino vinculada; jornada de estágio superior àquela permitida em lei, entre outras.

2. DAS RESPONSABILIDADES

É importante averiguar e destacar as responsabilidades inerentes às partes integrantes do estágio, com o fito de, assim, coibir as irregularidades existentes na relação de estágio, combater o seu desvio de finalidade e assegurar que o estágio sirva apenas como uma relação de aprendizagem.

Consoante art. 15 da Lei 11.788/08, a mera manutenção de estagiários em descompasso com a lei caracteriza vínculo de emprego do estudante com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação previdenciária e trabalhista, assim como a instituição privada ou pública que for reincidente na irregularidade de que trata o artigo sofrerá sanções no sentido de ficar impedida de receber estagiários por 2 (dois anos), contados da data da decisão definitiva do correlato processo administrativo.

Para Jair Teixeira dos Reis,

É de conhecimento doutrinário e jurisprudencial que o estágio profissional ou curricular tem sido instrumento generalizado de fraude aos direitos trabalhistas e previdenciários no ordenamento jurídico brasileiro. Não raro encobre verdadeiros contratos de trabalho, não só pelo concurso doloso dos sujeitos cedentes, enganados pelos agentes de integração, que nada mais querem do que contar com a força de trabalho jovem e obediente sem os ônus sociais, como também pelas negligências das IEs – Instituições de Ensino, que se limitam a cumprir os requisitos formais, sem se preocuparem com o acompanhamento pedagógico previsto na legislação e no plano de estágio, equiparando-se a meras intermediadoras de mão de obra barata, cujo objetivo é apenas de cunho financeiro, ou seja, recebimento de suas mensalidades em casos de instituições de ensino privadas (REIS, 2015, p. 142).

As obrigações que recaem sobre as instituições de ensino estão balizadas nos arts. 7º e 8º da Lei 11.788/08, nos seguintes termos:

Art. 7º São obrigações das instituições de ensino, em relação aos estágios de seus educandos:

I - celebrar termo de compromisso com o educando ou com seu representante ou assistente legal, quando ele for absoluta ou relativamente incapaz, e com a parte concedente, indicando as condições de adequação do estágio à proposta pedagógica do curso, à etapa e modalidade da formação escolar do estudante e ao horário e calendário escolar;

II - avaliar as instalações da parte concedente do estágio e sua adequação à formação cultural e profissional do educando;

III - indicar professor orientador, da área a ser desenvolvida no estágio, como responsável pelo acompanhamento e avaliação das atividades do estagiário;

IV - exigir do educando a apresentação periódica, em prazo não superior a 6 (seis) meses, de relatório das atividades;

V - zelar pelo cumprimento do termo de compromisso, reorientando o estagiário para outro local em caso de descumprimento de suas normas;

VI - elaborar normas complementares e instrumentos de avaliação dos estágios de seus educandos;

VII - comunicar à parte concedente do estágio, no início do período letivo, as datas de realização de avaliações escolares ou acadêmicas.

Parágrafo único. O plano de atividades do estagiário, elaborado em acordo das 3 (três) partes a que se refere o inciso II do caput do art. 3º desta Lei, será incorporado ao termo de compromisso por meio de aditivos à medida que for avaliado, progressivamente, o desempenho do estudante.

Art. 8º É facultado às instituições de ensino celebrar com entes públicos e privados convênio de concessão de estágio, nos quais se explicitem o processo educativo compreendido nas atividades programadas para seus educandos e as condições de que tratam os arts. 6º a 14 desta Lei.

Parágrafo único. A celebração de convênio de concessão de estágio entre a instituição de ensino e a parte concedente não dispensa a celebração do termo de compromisso de que trata o inciso II do caput do art. 3º desta Lei.

Conforme entendimento de Souto Maior, no sentido de

que resta responsabilidade para a instituição de ensino quanto a eventuais créditos trabalhistas que forem reconhecidos ao estudante, quando a instituição de ensino deixa de cumprir as suas obrigações na formação de tal contrato, pois, nesta hipótese, a relação educacional sai de cena, entrando em seu lugar uma relação jurídica de caráter meramente mercantil. Agindo de forma irregular e favorecendo, com sua incúria, a fraude aos direitos trabalhistas, a instituição de ensino deixa seu papel de educadora, para se inserir no quadro de uma merda intermediadora de mão de obra, saltando-se, deste situação, sua responsabilidade quanto aos créditos trabalhistas devidos ao trabalhador. Lembre-se de que os contratos de estágio se formalizam sob responsabilidade e coordenação da instituição de ensino (MAIOR *apud* REIS, 2015, p. 142).

Esta possível responsabilização solidária entre a parte concedente do estágio e a instituição de ensino é sustentada por Domingues,

com fundamento do art. 1518 do Código Civil, a possibilidade de responsabilização solidária da escola e do sujeito concedente quando demonstrado o conluio para a exploração pura e simples da força de trabalho do estudante. A fraude às normas tutelares constituem o ilícito trabalhista, agasalhado no art. 9º da CLT, daí a possibilidade de responsabilização solidária de ambos os agentes que, em concurso, ensejam o prejuízo do trabalhador, travestido de “estagiário” (DOMINGUES *apud* REIS, 2015, p. 142).

Sendo assim, pelo essencial caráter de aprendizado que reveste o contrato de estágio, as instituições de ensino que figuram como parte na relação tripartite do estágio e que não cumpram com suas obrigações e que não procedam com a devida fiscalização da atividade, deveriam, além da responsabilização pelos ônus referentes aos eventuais créditos trabalhistas devidos em face do reconhecimento da relação de emprego, sofrer duras cobranças e sanções impostas pelo Ministério da Educação (MEC).

A razão de existir do estágio e sua importância estão atrelados ao projeto pedagógico do curso. Ou seja, intrínseco ao programa educacional do curso instituído pelo próprio MEC. Dessa forma, as instituições de ensino que descumprem com a sua função supervisora da relação de estágio, também estarão descumprindo com as diretrizes presentes no regular desenvolvimento do curso, o que respalda uma atuação do MEC pela irregularidade cometida.

Se há desvio de finalidade numa relação de estágio, que é uma relação de aprendizado obrigatória para o cumprimento do disposto no projeto pedagógico do curso, e, aferido o descumprimento das obrigações inerentes à instituição de ensino, estas deverão ser fiscalizadas, responsabilizadas e cobradas para terem uma postura mais proativa no combate ao desvirtuamento do contrato de estágio, à fraude trabalhista e, por conseguinte, aos prejuízos acometidos aos estudantes.

Ao assumirem, em parceria com a Instituição de Ensino e o estagiário, sua responsabilidade na educação e formação dos futuros profissionais concedendo-lhe oportunidade de estágio, as instituições concedentes abrigam para si certos ônus e obrigações a serem cumpridas.

Conforme já exposto acima, cada concedente, em regra, de acordo com o número de seus funcionários, tem um número limite para contratações de estagiários (art. 17 da Lei 11.788/08), reservados 10% das vagas para portadores de deficiência (art. 17, § 5º da Lei 11.788/08), e a elas, além da observação do termo de compromisso e requisitos gerais, cabe: indicar um funcionário de seu quadro, com experiência na área do conhecimento desenvolvida, para orientar e supervisionar os estagiários (art. 9º, III da Lei 11.788/08), não podendo o número deles ser simultaneamente superior a 10; contratar seguro de acidentes pessoais para o estagiário durante o período de estágio (inciso IV do art. 9º da Lei 11.788/08);

e, enviar relatório periódico das atividades do estágio à instituição de ensino.

A duração do estágio na empresa ou órgão concedente não pode ser superior a 2 (dois) anos (art. 11 da Lei 11.788/08), e a jornada de trabalho do estagiário deve ser compatível com suas atividades escolares ou acadêmicas, não podendo, em regra, ser superior a 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais para estudantes do ensino superior e do ensino médio profissionalizante ou regular (art. 10, II da Lei 11.788/08) e não superior a 4 (quatro) horas diárias e 20 (vinte) horas semanais para os demais (inciso I do mesmo artigo). O estagiário poderá receber bolsa ou outra forma de contraprestação financeira (art. 12 da Lei 11.788/08), e, dependendo da natureza da relação de estágio, esta contraprestação poderá ser compulsória, e, nos estágios com duração igual ou superior a 1 (um) ano, o estagiário terá direito a recesso – remunerado, se o estágio for remunerado – de 30 (trinta) dias, preferencialmente durante suas férias escolares ou acadêmicas (art. 13 da Lei 11.788/08).

Restando caracterizado o descumprimento de quaisquer disposições acima elencadas e o consequente reconhecimento da fraude ao contrato de estágio pela parte concedente, resta ao estudante se socorrer às portas do Poder Judiciário, pleiteando a caracterização do vínculo empregatício e os direitos inerentes ao contrato de trabalho regido pela CLT.

3. O FENÔMENO DA FLEXIBILIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DO ESTÁGIO

Importante trazer à baila o paralelo entre a flexibilização trabalhista, a precarização e o crescimento dos estágios, utilizados, principalmente, como forma de exercício de trabalho assalariado sem ser reconhecido como tal.

Com a transformação da economia mundial, em um mundo cada vez mais interligado, difundiu-se um receituário econômico, no sentido que se impôs ao empresariado a necessidade de maior produção, com menor custo e melhor qualidade de seus produtos e serviços, para competir nesse mercado globalizado. Dessa forma, as relações de trabalho devem sofrer os efeitos dessa procura pelo maior lucro e a diminuição dos custos, objetivando um Direito do Trabalho com regras mais flexíveis e adaptáveis à situação econômica mundial e de cada empresa. Esse é o contexto em que é inserida a necessidade de se flexibilizar as relações de trabalho, a qual, nas palavras de Vólia Bomfim Cassar,

pressupõe a manutenção da intervenção estatal nas relações trabalhistas estabelecendo as condições mínimas de trabalho, sem as quais não se pode conceber a vida do trabalhador com dignidade (mínimo existencial), mas autorizando, em determinados casos, exceções ou regras menos rígidas, de forma que possibilite a manutenção da empresa ou dos empregados (CASSAR, 2014, p. 32).

Para Rosita Nassar, o fenômeno da flexibilização não importa em um processo de mudanças apenas das normas trabalhistas, *in verbis*:

A flexibilização das normas trabalhistas faz parte integrante de um processo maior de flexibilização do mercado de trabalho, consistente em um conjunto de medidas destinadas a dotar o Direito do Trabalho de novos mecanismos capazes de compatibilizá-los com as mutações decorrentes de fatores de ordem econômica, tecnológica ou de natureza diversa. Isto significa que a flexibilização das normas trabalhistas não se exaure numa só medida, mas sim na totalidade do fenômeno da flexibilização, que é mais abrangente, compreendendo estratégias políticas, econômicas e sociais, e não apenas jurídicas (NASSAR, 1991, p. 76).

Neste sentido, faz-se mister destacar o que seria, de fato, a flexibilização no Direito do Trabalho, apesar do seu conceito não ser pacífico entre a doutrina trabalhista e não haver uma delimitação definitiva sobre o assunto.

Sendo assim, verbera Nascimento, que a flexibilização do Direito do Trabalho é a corrente de pensamento, segundo a qual necessidades de natureza econômica justificam a postergação dos direitos dos trabalhadores (NASCIMENTO *apud* REIS, 2015, p. 55).

Para Arturo Hoyos, citado por Paiva,

a flexibilização laboral traduz-se pelo uso dos instrumentos jurídicos que permitam o ajustamento da produção, emprego e condições de trabalho à celeridade e permanência das flutuações econômicas, às inovações tecnológicas e outros elementos que requerem rápida adequação (PAIVA *apud* REIS, 2015, p. 57).

O termo flexibilização é definido por Martins como “o conjunto de regras que tem por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica, tecnológica, política ou social existentes na relação entre capital e o trabalho” (MARTINS, 2010, p. 25).

No entendimento de Uriarte,

em termos muito gerais e no âmbito do Direito do Trabalho, a flexibilidade pode ser definida como a eliminação, diminuição, afrouxamento ou adaptação da proteção trabalhista clássica, com a finalidade – real ou pretensa – de aumentar o investimento, o emprego ou a competitividade da empresa. (URIARTE *apud* REIS, 2015. P. 56).

Reis entende que a precarização do trabalho ou a flexibilização significa o impasse entre o princípio protecionista do Estado e a liberdade empresarial, exigindo cada dia menos interferência do Estado (REIS, 2015, p. 57).

Segundo Mattoso, pode-se classificar a precarização em dois grupos: A precarização das condições de trabalho, decorrente do aumento do caráter precário, com a ampliação do trabalho assalariado sem carteira e do trabalho independente; e a precarização das relações de trabalho, que seria o processo de deterioração das relações de trabalho, com a ampliação da desregulamentação dos contratos temporários, de falsas cooperativas, de estagiários, dentre outros (MATTOSO *apud* REIS, 2015, p. 58-59).

Acerca do tema, Gonçalves entende como sendo quatro os fundamentos da flexibilização das normas justralhistas. A primeira causa, para o autor, é “[...] a implantação das políticas neoliberais; a segunda, o fenômeno da globalização; a terceira, o desemprego estrutural e a quarta última, a aceitação das teorias econômicas pelo Direito Estatal” (GONÇALVES, 2007, p. 111-112).

Complementa, ainda, que “a partir de agora, o mercado é quem ditará seu próprio ritmo. A intervenção estatal passa a ser exceção. Temas como saúde e educação também passam às mãos da iniciativa privada. O Estado se encolhe” (GONÇALVES, 2007, p. 111).

Corroborando com a ideia, Oliveira assevera que:

No pensamento neoliberal, que ganha corpo, trabalha-se para “desmontar” o Estado de bem-estar social, abolindo as políticas assistencialistas. As medidas de apoio ao desempregado, direitos previdenciários, garantias do funcionário público, políticas de amparo à saúde e à educação estão perdendo espaço, já que o propósito é livrar o Estado desses encargos. Privilegia-se a estabilidade financeira, desconsiderando a política do emprego (OLIVEIRA, 1997, p. 32).

Com o intuito de debelar o desemprego, os Estados passam a aceitar as regras impostas pelo mercado, permitindo, em um mercado cada vez mais globalizado, que empresas multinacionais se instalassem nos países, atraindo, assim, o capital estrangeiro. Dessa forma, aceitam as teorias econômicas impostas pelo mercado internacional, ou seja, aceitam a política neoliberal.

Nesse sentido, afirma Gonçalves que:

Os governos que adotam a política neoliberal aceitam as exigências das empresas transnacionais, pois, optando pelo Estado Mínimo, procuram formas de atrair o capital estrangeiro, justificando, assim, a diminuição de direito dos trabalhadores como a única possibilidade que efetivamente o capital externo se instale, gerando emprego (GONÇALVES, 2007, p. 112).

O Estado Mínimo dá condições para que as empresas transnacionais se instalem nos países, fazendo com que se altere a legislação trabalhista e haja a diminuição das garantias sociais dos trabalhadores. Menos encargos sociais culminam no aumento da produção e na consequente obtenção de maior lucratividade.

Os fundamentos para se flexibilizar as normas trabalhistas pelo Estado são vários. O alto custo dos encargos sociais devidos aos trabalhadores, o engessamento, a defasagem e protecionismo exacerbado da legislação trabalhista são alguns deles.

No que se refere aos altos custos dos encargos sociais, a razão de se flexibilizar as normas trabalhistas está no vulgo “custo Brasil”, que de acordo com Gonçalves, “[...] é o valor atribuído aos encargos sociais pagos pelas empresas, além dos salários de seus empregados” (GONÇALVES, 2007, p. 128).

Na visão do professor Pastore, dentre as razões que objetivaram a substituição de trabalhadores contratados por prazo indeterminado ou contrato típico de trabalho por estagiários, por exemplo, destaca-se o alto custo da mão de obra em decorrência de dispositivos constitucionais e legais, onde a contratação de um trabalhador impõe despesas na ordem de 102,06%, conforme tabela abaixo (REIS, 2015, p. 183):

Tipos de Encargos	Incidência (%)
A – Obrigações Sociais
Previdência Social	20,00
FGTS	8,00
Salário-educação	2,50
Acidente de Trabalho (média)	2,00
SESI	1,50
SENAI	1,00
SEBRAE	0,60
INCRA	0,20
Subtotal A	35,80
B – Tempo não Trabalhado I
Repouso Semanal	18,91
Férias	9,45
Feriados	4,36
Abono de Férias	3,64

Aviso-prévio	1,32
Auxílio-fermidade	0,55
Subtotal B	38,23
C – Tempo não Trabalhado II
13º Salário	10,91
Despesa de Rescisão Contratual	2,57
Subtotal C	13,48
D – Reflexos dos Itens Anteriores
Incidência de A sobre B	13,68
Incidência do FGTS no 13º Salário	0,87
Subtotal D	14,55
Total Geral	102,06

Fonte: Itens da Constituição e da CLT.

No entanto, a afirmação de que os encargos sociais chegariam ao montante de 102,06% é contestada por Clovis Rossi, *in verbis*:

O Professor PASTORE eleva, incorretamente, os encargos sociais a 102,06% da folha por uma razão simples; inclui como encargos as férias, o repouso semanal remunerado, o 13º salário etc. Não são encargos. São direitos mínimos do trabalhador, a menos que se pretenda revogar a Lei Áurea, o que ainda não entrou na agenda das reformas (ROSSI *apud* REIS, 2015, p. 183).

Acerca do “custo Brasil”, afirma Coutinho que:

A indicação de pagamento de aviso prévio, férias, repouso semanal remunerado, feriados, como “custo” do trabalho está fora de qualquer sustentação, ao menos para o juslaboristas. Serviria para os economistas, que veem na remuneração somente a contraprestação pelo serviço efetivamente prestado, sendo os demais pagamentos “encargos sociais”. A forma pela qual os indicadores são apresentados é, assim, mera manipulação retórica para reduzir os direitos trabalhistas conquistados. O “custo Brasil” é efetivamente de 55,71% dos salários mensais e traduz-se num dos mais baixos do planeta, além do que incide, em geral, sobre uma aviltante remuneração. (COUTINHO, 1997, p. 112-113)

Sendo assim, o argumento que se recorre comumente é que a justificativa para flexibilizar as normas trabalhistas se dá pela legislação demasiado rígida e nas altas garantias

trabalhistas devidas aos trabalhadores, como forma de por um fim ao desemprego. Entretanto, não há de ser considerado válido tal argumento. No mesmo entendimento, Turcato e Soares apontam que

A precarização das relações de trabalho por meio da desregulamentação e flexibilização de direitos estão sendo tratadas como saída para o grave problema do desemprego. Anuncia-se que as normas trabalhistas estão ultrapassadas e, por essa razão, merecem ser alteradas. Mas é importante destacar, como já foi demonstrado em todo o mundo por diversos estudiosos, não somente da área trabalhista mas também por economistas e pesquisadores sociais, que a proteção do trabalho não é culpada pelo desemprego. (TURCATO e SOARES *apud* CAPONE, 2010, p. 52-53)

Entretanto, é inegável que tais encargos sociais devidos ao trabalhador celetista não incidem na contratação de estagiários. Não há previsão de indenização por rescisão nem de demais encargos trabalhistas. As contribuições previdenciárias, por exemplo, não incidem sobre o valor da bolsa paga pela empresa ao estagiário. Não há a incidência do FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço), uma vez que não se trata de remuneração atribuída a empregado, tal como definida na Consolidação das Leis do Trabalho, a remuneração paga ao estagiário não está abrangida pela incidência dos depósitos para o FGTS (REIS, 2015, p. 154). O que torna a contratação de estagiários menos custosa.

A relação de estágio, quando prestada na modalidade não obrigatória, é a que mais se assemelha à relação de emprego celetista ordinária, visto que reúne todos os seus elementos caracterizadores, quais sejam: prestação por pessoa física ao tomador; pessoalidade na realização das atividades laborativas; realização das atividades de maneira não-eventual; realização das atividades laborativas sob subordinação ao tomador de serviços e prestação dos serviços de forma onerosa. No entanto, entendeu o legislador por não considerá-la dessa forma, sendo, portanto, uma relação de emprego *lato sensu*, ou seja, em sentido amplo.

A respeito das relações de emprego *lato sensu*, afirma Delgado que elas “[...] são mais ou menos próximas da relação empregatícia; todos os trabalhadores *lato sensu* tangenciam a figura jurídica do empregado”. (DELGADO, 2009, p. 299).

Desde que obedecidos os requisitos formais exigidos pela legislação específica do estágio, não há relação de emprego com o concedente do estágio. A única situação em que será gerado o vínculo de emprego entre as partes na relação de estágio será quando a parte concedente vier a desviar a sua finalidade, fraudando-o.

O uso do estágio como mecanismo de precarização e de fraude à legislação trabalhista é emblemático dessa tendência. Principalmente para reduzir os custos do trabalho e ampliar os graus de flexibilidade na mobilização e desmobilização de trabalhadores. Outrossim, contratar estagiários apenas com o fito de fraudar a legislação trabalhista, além de precarizar as relações de emprego, também retira dos trabalhadores os postos formais de trabalho, contribuindo para o aumento do desemprego, da violência e das desigualdades, além de alijar os obreiros de seus direitos sociais consagrados na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho.

O uso de estágios como forma de flexibilização das leis trabalhistas e mão de obra barata, como se vê adiante, é um fato conhecido por estagiários, universidade e inclusive empresas, não raro, a propaganda de estágios vem acompanhada da ressalva – para estagiários e empresas – de que este não seja usado apenas como utilização de mão de obra barata.

As transformações ocorridas nas duas últimas décadas no mercado de trabalho e no padrão de regulação do Estado fortaleceram interesses que facilitaram o desvirtuamento, em larga escala, do contrato de estágio, tornando-o um dos mecanismos mais recorrentes de flexibilização e de precarização do trabalho qualificado estudantil, retirando (ou quase anulando) o seu caráter de complemento à formação escolar. Na busca desmedida e praticamente sem obstáculos pela redução dos custos do trabalho, o estágio ganhou relevância nas estratégias empresariais.

Desse modo, aumentou naturalmente a pressão dos estudantes por um estágio remunerado, pressão que encontrou eco nas empresas educacionais, preocupadas em assegurar demanda solvente para as vagas por elas ofertadas. Abriu-se, assim, espaço para um “pacto” envolvendo os empregadores – dos setores público e privado -, as IEs privadas, os chamados agentes de integração e também as agências de emprego, que passaram a incluir o estágio entre os tipos de posto de trabalho para os quais realizam recrutamento.

Dessa forma, é possível demonstrar e afirmar que o desvirtuamento dos estágios se enquadra como uma forma de flexibilização do trabalho, como precarização do trabalho estudantil. Ao fragilizar ainda mais as formas de inserção dos jovens no mercado de trabalho,

os estágios disponibilizam as condições para a subserviência, insegurança e dominação, sobre as quais atuam os mecanismos da dominação simbólica, de dominação dos novos trabalhadores. É a forma de exploração de mão de obra barata em que a parte explorada encontra-se em enorme hipossuficiência em relação à concedente do estágio. Tornando-se difícil que tais irregularidades sejam denunciadas pelo estudante prejudicado.

Ao se observar a flexibilização, pode-se afirmar que se trata de um fenômeno ocorrido no âmbito do direito do trabalho, dá-se por meio da criação ou alteração de leis com a mera finalidade de derrogar as vantagens de cunho trabalhista. Tal fenômeno vai de encontro às conquistas sociais almejadas durante o processo histórico, arrancando não apenas os direitos sociais dos trabalhadores, mas também de sua dignidade.

4. O ESTÁGIO FORENSE

O estágio forense possui sua baliza no disposto nas diretrizes curriculares do curso de Graduação em Direito, elaboradas por força da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei 9.394/96), as quais têm em mira fornecer as linhas gerais para os cursos jurídicos estruturarem seus projetos pedagógicos de forma autônoma e criativa, segundo suas vocações, demandas sociais e mercado de trabalho, objetivando a formação de recursos humanos com elevado preparo intelectual e aptos para o exercício técnico e profissional do Direito. Elas não constituem prescrições fechadas e imutáveis, mas parâmetros a partir dos quais os cursos criarão seus currículos em definitiva ruptura com a concepção de que são compostos de uma extensa e variada relação de disciplinas e conteúdos como saberes justapostos ou superpostos e que não passam de repetição do já pensado.

Em outras palavras, a educação jurídica tem sido excessivamente centrada no fornecimento do maior contingente possível de informações. Todavia, esse modelo informativo de ensino não capacita o operador técnico do Direito a manusear um material jurídico cambiante, em permanente transformação, nem a desenvolver um adequado raciocínio jurídico. Os cursos deverão, portanto, privilegiar o que é essencial e estrutural na formação dos alunos, tomando-se os currículos como totalidades vivas de uma ampla e sólida formação que expressem o núcleo epistemológico de cada um. E, nesse sentido, as diretrizes curriculares sinalizam para a necessária flexibilização que permita o favorecimento à elevação da qualidade (PORTAL MEC, 2017, p. 2).

Nesta baila, pode-se salientar que o perfil e as habilidades desejadas para o bacharel em Direito, repousam em uma sólida formação geral e humanística, com capacidade de análise e articulação de conceitos e argumentos, de interpretação e valoração dos fenômenos jurídico-sociais, aliada a uma postura reflexiva e visão crítica que fomente a capacidade de trabalho em equipe, favoreça a aptidão para a aprendizagem autônoma e dinâmica, além da qualificação para a vida, o trabalho e o desenvolvimento da cidadania. Sem prejuízo do desenvolvimento das habilidades de leitura, compreensão e elaboração de textos e documentos; interpretação e aplicação do Direito; pesquisa e utilização da legislação, da jurisprudência, da doutrina e de outras fontes do Direito; correta utilização da linguagem – com clareza, precisão e propriedade –, fluência verbal e escrita, com riqueza de vocabulário;

utilização de raciocínio jurídico, de argumentação, de persuasão e de reflexão crítica; julgamento e tomada de decisões; e domínio de tecnologias e métodos para permanente compreensão e aplicação do Direito (PORTAL MEC, 2017, p.2).

A atual resolução instituidora das diretrizes curriculares do curso de graduação em Direito nas instituições de ensino superior é a Resolução CNE/CES nº 9, de 29 de setembro de 2004.

Segundo o seu art. 5º e demais alíneas, o curso de graduação em Direito deverá contemplar, em seu projeto pedagógico e em sua organização curricular, conteúdos e atividades que atendam aos seguintes eixos interligados de formação: Eixo de Formação Fundamental, tem por objetivo integrar o estudante no campo, estabelecendo as relações do Direito com outras áreas do saber, abrangendo dentre outros, estudos que envolvam conteúdos essenciais sobre Antropologia, Ciência Política, Economia, Ética, Filosofia, História, Psicologia e Sociologia; Eixo de Formação Profissional, abrangendo, além do enfoque dogmático, o conhecimento e a aplicação, observadas as peculiaridades dos diversos ramos do Direito, de qualquer natureza, estudados sistematicamente e contextualizados segundo a evolução da Ciência do Direito e sua aplicação às mudanças sociais, econômicas, políticas e culturais do Brasil e suas relações internacionais, incluindo-se necessariamente, dentre outros condizentes com o projeto pedagógico, conteúdos essenciais sobre Direito Constitucional, Direito Administrativo, Direito Tributário, Direito Penal, Direito Civil, Direito Empresarial, Direito do Trabalho, Direito Internacional e Direito Processual; e Eixo de Formação Prática, objetiva a integração entre a prática e os conteúdos teóricos desenvolvidos nos demais Eixos, especialmente nas atividades relacionadas com o Estágio Curricular Supervisionado, Trabalho de Curso e Atividades Complementares (PORTAL MEC, 2017, p.2).

O estágio de prática jurídica é obrigatório, fulcro no art. 7º da Resolução CNE/CES nº 9, de 29 de setembro de 2004, o qual determina que

o Estágio Supervisionado é componente curricular obrigatório, indispensável à consolidação dos desempenhos profissionais desejados, inerentes ao perfil do formando, devendo cada instituição, por seus colegiados próprios, aprovar o correspondente regulamento, com suas diferentes modalidades de operacionalização.

§ 1º O Estágio de que trata este artigo será realizado na própria instituição, através do Núcleo de Prática Jurídica, que deverá estar estruturado e operacionalizado de acordo com regulamentação própria, aprovada pelo conselho competente, podendo,

em parte, contemplar convênios com outras entidades ou instituições e escritórios de advocacia; em serviços de assistência judiciária implantados na instituição, nos órgãos do Poder Judiciário, do Ministério Público e da Defensoria Pública ou ainda em departamentos jurídicos oficiais, importando, em qualquer caso, na supervisão das atividades e na elaboração de relatórios que deverão ser encaminhados à Coordenação de Estágio das IES , para a avaliação pertinente (PORTAL MEC, 2017, p.2).

As atividades do estágio forense supervisionado serão exclusivamente práticas, incluindo redação de peças processuais e profissionais, assistência e atuação em audiências e sessões, visitas aos órgãos do poder judiciário, rotinas processuais, prestação de serviços jurídicos e técnicas de negociação coletiva, arbitragens e conciliação, sob o controle, orientação e avaliação do núcleo de prática jurídica.

Este núcleo, que será coordenado por professores do próprio curso, fornecerá os meios e instalações adequadas para a experiência prática e aprendizado das atividades profissionais da Advocacia, Ministério Público, Defensoria Pública, Magistratura e diversas profissões jurídicas, além do atendimento ao público. Além disso, as atividades de prática jurídica poderão ser complementadas mediante convênio com outras entidades judiciárias, públicas, empresariais, comunitárias, no sentido de disponibilizar, aos alunos, experiência na assistência jurídica e prestação de serviços jurídicos.

Tais atividades têm, por finalidade precípua, demonstrar concretamente a atuação do advogado ou dos demais cargos privativos dos bacharéis de Direito ao estudante aspirante a ocupar tais vagas no futuro. Essa experiência é fundamental para o aprendizado jurídico prático do graduando.

Vale ressaltar que o estudante que estiver realizando estágio em instituição credenciada pela OAB, de acordo com a Lei 8.906/94, artigo 9º, §1º, poderá solicitar a dispensa das atividades internas do núcleo de prática jurídica, desde que apresente, no ato da inscrição, declaração do responsável pelo estágio, com data atual, constando que a instituição é credenciada pela OAB e que o estudante ali efetua estágio, contendo, ainda, os dias e o horário da realização da atividade.

Também poderão pedir dispensa das atividades internas do núcleo de prática jurídica os estudantes comprovadamente impedidos de exercer a advocacia (policiais, militares,

funcionários dos tribunais e outros), fulcro no art. 9º, §3º da Lei 8.906/94. Para tanto, estes deverão, no momento do requerimento da dispensa, apresentar documentação comprobatória de sua condição (contracheque, carteira funcional ou declaração).

O estudante que requerer a dispensa das atividades internas de prática jurídica para realização de estágio externo ou por impedimento, deverá realizar tarefas compatíveis com a carga horária necessária à prática jurídica cursada (audiências, palestras e visitas guiadas).

A Lei 11.788/08 regula o estágio de forma geral ao passo que para certas relações de estágio, outros diplomas normativos estabelecem requisitos específicos para o seu regular andamento. O estágio profissional para os graduandos do curso de Direito tem disciplina especial no Estatuto da Advocacia e da Ordem dos Advogados do Brasil, Lei 8.906/94, sendo realizado por alunos do curso inscritos na OAB. Em seu art. 9º, § 1º, versa:

O estágio profissional de advocacia, com duração de dois anos, realizado nos últimos anos do curso jurídico, pode ser mantido pelas respectivas instituições de ensino superior, pelos Conselhos da OAB, ou por setores, órgãos jurídicos e escritórios de advocacia credenciados pela OAB, sendo obrigatório o estudo deste Estatuto e do Código de Ética e Disciplina.

Outrossim, a referida Lei não informa se antes deste período – dois últimos anos do curso jurídico - o estudante não poderia exercer a função de estagiário, mas somente que não possui os direitos conferidos aos que preenchem as condições ali previstas. Tal regra traz a vantagem ao estudante de poder realizar diversos estágios no decorrer dos 5 (cinco) anos de graduação, entretanto, há quem veja desvantagem pelo fato do estudante não poder seguir de forma contínua no mesmo local de trabalho (CONJUR, 2017). Contudo, busca-se justamente atender a função maior do estágio, que é a de proporcionar aprendizado prático ao estudante que, ainda, poderá ser contratado pelo concedente do estágio em momento posterior.

De plano, se faz necessário apontar a básica diferenciação entre o estagiário regularmente inscrito na OAB e o estagiário apenas como estudante de Direito. Como visto, o estudante-estagiário o qual trata o art. 9º do Estatuto da OAB, é aquele que cumpre os requisitos do art. 8º do mesmo diploma (capacidade civil, título de eleitor e quitação do serviço militar, não exercer atividade incompatível com a advocacia, idoneidade moral e prestar compromisso perante o Conselho), cursando os últimos 2 (dois) anos do curso, além

da necessidade de ser admitido em estágio profissional de advocacia. O segundo é o estudante de Direito que não solicitou sua inscrição junto aos quadros da OAB e, portanto, fica impedido de realizar certas atividades que o estagiário portador da carteira de estagiário da OAB pode.

Nesta pesquisa, se atentará, especificamente, ao estagiário regularmente inscrito nos quadros da OAB e portador da sua carteirinha de estagiário. Em relação à atividade exercida, o estagiário poderá, consoante art. 1º da Lei 8.906/94, desde que de forma conjunta com advogado regularmente inscrito ou sob supervisão deste, realizar atividades privativas da advocacia, como versa os seus incisos: a postulação a qualquer órgão do Poder Judiciário e aos juizados especiais; as atividades de consultoria, assessoria e direção.

Ainda, fulcro no Regulamento Geral do Estatuto da Advocacia e da OAB, em seu art. 29 e incisos, poderá, isoladamente, praticar os seguintes atos, sob a responsabilidade do advogado: retirar e devolver autos em cartório, assinando a respectiva carga; obter junto aos escrivães e chefes de secretarias certidões de peças ou autos de processos em curso ou findos; assinar petições de juntada de documentos a processos judiciais ou administrativos. Além de outras atividades típicas de estagiário de Direito, como elaborar peças processuais, sentenças, ofícios e relatórios; acompanhar audiências; pesquisas de jurisprudência; acompanhamento processual; atuação junto aos membros da Defensoria Pública, do Ministério Público; etc.

Dentre suas particularidades, destaca-se que o graduado em Direito pode realizar estágio profissional mesmo após a sua colação de grau, apenas com a finalidade de preparar-se para o ingresso na Ordem dos Advogados do Brasil, conforme art. 9º, §4º, da Lei 8.906/94. O que vai de encontro com o disposto na Lei 11.788/08, no sentido de que nesta situação apresentada, haveria uma relação de emprego e não de estágio. No entanto, apesar de posterior, a Lei 11.788/08 não revogou a Lei 8.906/94, sendo que ambas seguem sendo aplicadas e, tendo em vista o princípio da especialidade, a segunda segue como lei específica, sendo complementada pela primeira que, como regra geral, aplica-se a todos os demais casos.

Insta salientar, ainda, a importância do estágio em Direito tanto para o próprio estudante quanto para as instituições jurídicas em geral. Pro estagiário, é a oportunidade de crescimento acadêmico, pessoal, cultural e profissional dentro das carreiras jurídicas. Torna-se verdadeira

porta de entrada para o mercado de trabalho. Atualmente, para as demais instituições jurídicas, as funções exercidas pelo estagiário são indispensáveis para o bom andamento da estrutura judiciária, sem a figura do estagiário, essa estrutura não se sustentaria. Em suma, o estagiário de Direito é hoje uma figura essencial à administração da Justiça e, por isso mesmo, deve ser valorizado e estimulado.

4.1. Escritórios de advocacia

Dentre as instituições possíveis para a realização do estágio externo, há a figura dos escritórios de advocacia, os quais são um dos principais destinos profissionais dos estudantes após a conclusão do seu curso em Direito.

Conforme exposto em capítulos anteriores, o capitalismo revoluciona-se em busca de novas formas de organização da produção, em seu atual estágio, valorizando a concentração. É uma feroz competição a qual apenas quem está preparado, ou seja, os grandes conglomerados, é que sobrevivem. Concentradas, as empresas são mais hábeis a cortarem custos e acabarem com os concorrentes de menor tamanho. O sentido do deslocamento da produção mundial está voltada para países sem legislação trabalhista, sem regulação ambiental protetiva, tudo em favor do mercado.

As sociedades de advocacia não passaram imunes por esse fenômeno. Atualmente, os escritórios, para vencerem seus concorrentes nas disputas por clientes, também concentram-se para ganharem a concorrência e prestarem serviços (principalmente de quantidade) aos seus clientes, tornando-se, assim, verdadeiras corporações, indústrias do direito, linhas de produção em forma de baias sem fim, galpões em prédios comerciais e, finalmente, advogados e estagiários como operários do direito. Aptas, em razão do volume de produção, a abaixarem o preço final oferecido.

Disso, por óbvio, leva um resultado precário na qualidade e à precarização do estagiário, deixando a condição de estudante-trabalhador para ser um operário do direito. Aqui, vale salientar que o próprio Código de Ética da OAB, em seu artigo 5º, diz que o exercício da advocacia é incompatível com qualquer procedimento de mercantilização veda qualquer

procedimento de mercantilização no âmbito profissional.

Nesse mesmo sentido, o próprio sistema acarreta um benefício àqueles que se utilizam de forma recorrente o judiciário, os litigantes habituais, que ao atravancarem o funcionamento do mesmo, apostam na contramão da Constituição, ou seja, na dificuldade de seu acesso e na inefetividade dos direitos. No mesmo entendimento, verbera Capelletti:

Um exame dessas barreiras ao acesso, como se vê, revelou um padrão: os obstáculos criados por nossos sistemas jurídicos são mais pronunciados para as pequenas causas e para os autores individuais, especialmente os pobres; ao mesmo tempo, as vantagens pertencem de modo especial aos litigantes organizacionais, adeptos do uso do sistema judicial para obterem seus próprios interesses (CAPELLETTI, 1988, p. 11).

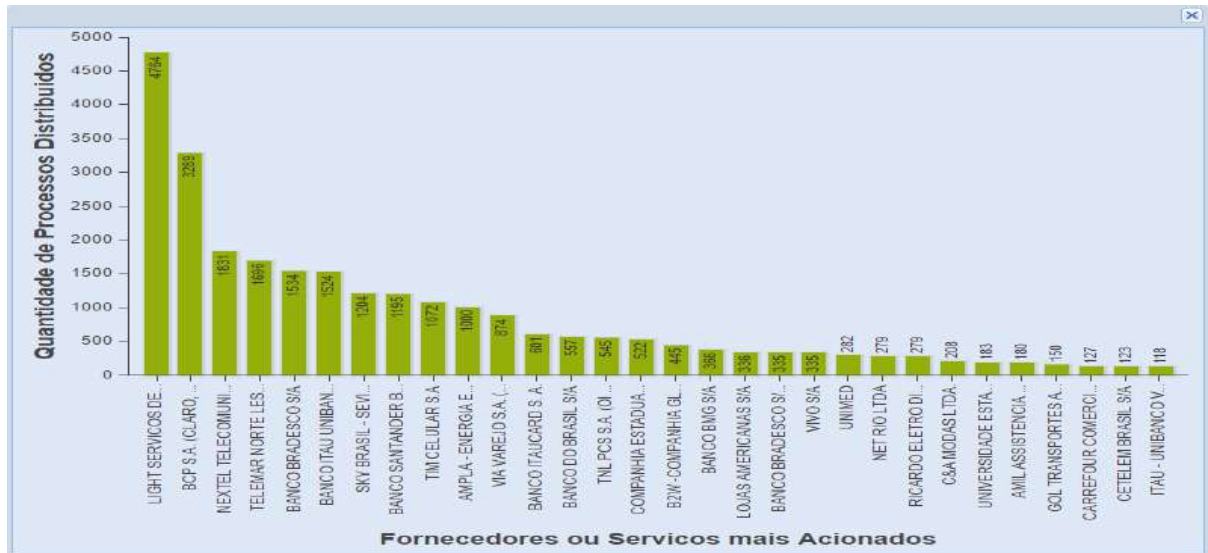
A Justiça é cara, lenta e desigual, principalmente quando estão figurando entre as partes opostas no processo, o litigante habitual, acostumado a se beneficiar da lentidão da mesma e, de outro, o litigante eventual, que, em decorrência do seu alto custo e da lentidão processual, dificilmente voltará ao Judiciário, o que só intensificará as lesões, as quais se converterão em verdadeiro lucro das empresas.

Por isso, insta salientar a diferença entre litigantes habituais e litigantes eventuais. O autor acima continua:

As vantagens dos “habituais”, de acordo com Galanter, são numerosas: 1) maior experiência com o Direito possibilita-lhes melhor planejamento do litígio; 2) o litigante habitual tem economia de escala, porque tem mais casos; 3) o litigante habitual tem oportunidades de desenvolver relações informais com os membros da instância decisora; 4) ele pode diluir os riscos da demanda por maior número de casos; e 5) pode testar estratégias com determinados casos, de modo a garantir expectativa mais favorável em relação a casos futuros. Parece que, em função dessas vantagens, os litigantes organizacionais são, sem dúvida, mais eficientes que os indivíduos. Há menos problemas em mobilizar as empresas no sentido de tirarem vantagens de seus direitos, o que, com frequência, se dá exatamente contra aquelas pessoas comuns que, em sua condição de consumidores, por exemplo, são as mais relutantes em buscar o amparo do sistema (CAPELLETTI, 1988, p. 9).

Através do site do Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro, o qual divulga mês a mês a listagem com os seus maiores litigantes habituais, mostrando uma situação alarmante em que fica óbvia a estratégia de empresas que apostam na inefetividade do sistema, utilizando-se de escritórios de advocacia para, ao invés de verdadeiramente prestar assistência jurídica,

atabalhoar o funcionamento do aparelho jurisdicional. Abaixo demonstra-se a listagem apenas do mês de maio de 2017 (TJRJ, 2017).



Dessa forma, com a finalidade de atender os serviços de seus clientes, os recém-formados advogados e estagiários sofrem as consequências deste novo panorama de organização dentro dos escritórios de advocacia. A alta demanda de trabalho, em virtude da grande quantidade de processos leva a uma enorme cobrança por produção pelas empresas aos escritórios e estes, por sua vez, aumentam a quantidade de trabalho do escritório, assim como a jornada de trabalho de seus funcionários e intensificam a cobrança por resultados. Destarte, em precisa síntese, Carelli; Carelli:

Assim, as corporações escolhem grandes escritórios para manutenção das vantagens competitivas de serem litigantes habituais. Às vezes, as corporações realizam competição direta entre alguns escritórios, contratando mais de um para mantê-los competitivos entre si, fazendo quadro comparativo e concedendo notas e conceitos. Estes baixam os seus preços para conquista do cliente, chegando a cobrar migalhas por uma audiência ou uma peça processual (CARELLI; CARELLI, inédito, p. 4-5).

Portanto, para que ocorra tal aumento de produção e que os detentores de capital, dentro da lógica predadora do direito pelo lucro, garantam seu ganho exorbitante, a mão de obra dos estagiários é explorada. Com o intuito de garantir uma maior exploração, simula-se um contrato de estágio que camufle efetiva relação de emprego (pelos direitos e encargos decorrentes desta relação), cumprindo os requisitos formais de uma relação de estágio, enquanto, na prática, não ocorre a necessária complementação do ensino e da aprendizagem e

sim, utilização de mão de obra qualificada mais barata.

Para reforçar esse fenômeno, ao compararmos a situação do estagiário de Direito com a do seu provável futuro profissional – advogado - o Brasil ainda é uma referência na quantidade de cursos de Direito em que se formam um verdadeiro exército de mão de obra, uma verdadeira República de Bacharéis (GLOBO, 2015). Porém o péssimo ensino desses cursos leva a submissão dos estagiários e advogados às péssimas condições oferecidas. Os mesmo autores supracitados, analisando o presente momento da geração de advogados:

Outro ponto importante a salientar é a explosão dos cursos de Direito, que faz jorrar no mercado profissionais graduados, sem qualquer expectativa, a não ser a loteria do concurso público, ou a submissão a baixos salários em postos de trabalho precários em escritórios. Os escritórios ocupam espaços cada vez maiores, espalhando-se por diversos andares em prédios comerciais, organizando advogados em baias quase idênticas a de atendentes de telemarketing. Os advogados laboram em linha de produção, tornando-se verdadeiros operários do Direito, produzindo peças em massa a partir de modelos pré-fabricados de petições. Salários baixíssimos disfarçados de “pro labore”, retiradas, distribuições, ou qualquer nome que se dê para a retribuição quase miserável que percebem dos escritórios. Nenhuma autonomia, pois estão presos à estrutura do grande escritório em forma de corporação. Nenhum direito, pois submetidos à contratação por ajustes precários, em fuga ao direito do trabalho (CARELLI; CARELLI, inédito, p.4).

O não reconhecimento da relação de emprego, mascarada em relação de estágio tem uma lógica meramente econômica, de não aumento de despesas, pois o Estatuto da OAB e a própria CLT garantem direitos mais amplos ao advogado empregado do que a um estagiário em relação a diversos temas como: contribuições previdenciárias; não incidência do FGTS; não previsão de quaisquer encargos trabalhistas; assim como não previsão de indenização por rescisão do contrato (REIS, 2015, p. 154).

Com isso, cada vez mais é utilizada a mão de obra estagiária em substituição à mão de obra advogada, o que acarreta em uma precarização das relações de trabalho e, principalmente, desvio de finalidade do estágio que não atende ao seu propósito e prejudica a formação dos estudantes.

Nos escritórios de advocacia, não raramente o estagiário realiza diversas funções inerentes à função de advogado como: elaborar peças processuais e participar de audiências de quaisquer tipos, em qualquer juízo, tribunal, órgão, instância, local, foro, comarca, horário,

além de elaborar pareceres, participar de reuniões, acompanhar processos judiciais ou administrativos, responsabilizando-se, quando esta atividade lhe for conferida, pelo agendamento e cumprimento de prazos bem como pelo fornecimento regular de relatórios de andamento e de atos praticados, regularmente, dos processos e casos que lhe forem repassados.

O escritório não quer um estagiário que a sua atuação tenha como finalidade precípua o aprendizado, quer um empregado que se coloque à sua disposição para cumprir ordens e produzir, aliado ao menor custo se comparado ao de um advogado empregado. Esse é o contrato de estágio que o escritório quer simular.

Além da precarização sofrida no dia a dia, os estagiários são submetidos a intenso assédio moral quando procuram pelo cumprimento daquilo que lhes é de direito. Os escritórios ameaçam os estagiários afirmando que, caso ingressem no Poder Judiciário reclamando das violações sofridas, nunca mais conseguiriam emprego, pois o escritório entraria em contato com outros e as portas ficariam fechadas para qualquer nova oportunidade.

O assédio moral constitui abuso do direito de dirigir o contrato de trabalho e configura ato ilícito que fere a dignidade do trabalhador, degrada o meio ambiente de trabalho, constitucionalmente assegurado, deixa sequela psicofísica e causa dano moral reparável.

Embora a questão não possua regulamentação jurídica específica, o art. 5º, X da Constituição Federal, que possui como fundamento basilar a dignidade da pessoa humana, traz a o direito à inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem, assegurando indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

Na seara trabalhista o assédio moral pode ser julgado por condutas previstas no art. 483 da CLT que traz a possibilidade de o empregado considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo dentre outras hipóteses.

5. ESTUDO DE CASOS

5.1. Desvirtuamento da Relação de Estágio nos Escritórios de Advocacia

Após a análise das figuras do estágio forense e do escritório de advocacia, passaremos ao estudo do desvirtuamento do contrato de estágio, na prática, dentro dos escritórios de advocacia. A proposta dessa parte do estudo é demonstrar, no plano fático, como se dá o desvirtuamento desses institutos para se mascarar a relação de emprego. Para tanto, demonstraremos através de uma análise de respostas de diversos estudantes de cursos de Direito do Rio de Janeiro, os quais estagiam ou já estagiaram em escritórios de advocacia.

Sob o ponto de vista metodológico, compararemos as situações fáticas apresentadas com a regulamentação estabelecida em lei, bem como com os princípios de direito do trabalho, assim ficará demonstrado todos os requisitos da relação de emprego ocultados pela simulação do contrato de estágio.

No mês de junho de 2017 foi aplicado um questionário com estagiários - ou que tenham sido recentemente - de diversos escritórios, dentre eles, estudantes de variadas universidades do Rio de Janeiro. Com participação maciça dos estudantes da Faculdade Nacional de Direito – UFRJ, ao todo foram, até a redação desta monografia, 120 (cento e vinte) entrevistados. Por uma questão de ética, de forma a não vir comprometer os respondentes, trata-se deles no presente trabalho de forma genérica, sem associar com o escritório de advocacia, o que com certeza não prejudica os fins desta pesquisa que não tem foco em um determinado escritório ou outro, mas nos estágios como um todo nos escritórios de advocacia.

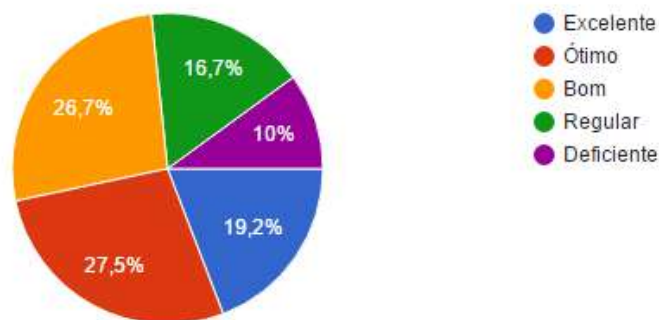
Será realizado um questionário com 13 (treze) perguntas com respostas objetivas pré-definidas e 2 (duas) perguntas abertas e discursivas, as quais abordavam o estudante-estagiário acerca das suas reais condições de trabalho, de que forma o estágio era realizado, como ele estava disposto em contrato, dentre outras questões que serão suscitadas abaixo. Portanto, será demonstrado, no plano fático, o desvirtuamento da relação de estágio. O resultado da pesquisa, na íntegra, encontra-se no link constante nas referências bibliográficas

(GOOGLE, *Pesquisa empírica: Estágio nos escritórios de advocacia*).

Em primeiro lugar, destaca-se que 26,7% dos entrevistados avaliaram que as experiências em seus respectivos estágios foram regulares ou deficientes, enquanto 73,3% creditaram sua experiência no escritório de advocacia como boas, ótimas ou excelentes. Conforme se observa pelo gráfico abaixo:

Qual a/foi sua avaliação sobre o seu estágio?

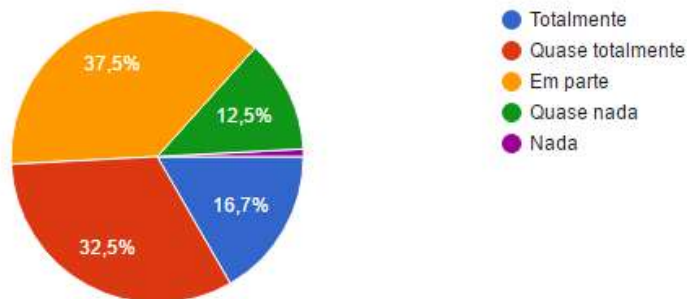
120 respostas



Em relação às atividades desenvolvidas, se as mesmas são compatíveis com os respectivos currículos, programas e calendários acadêmicos, destaca-se através do gráfico abaixo a grande quantidade de respostas (50,8%) – um pouco mais da metade delas – no sentido de que a atividade realizada no estágio atendeu em parte, quase nada ou nada daquilo que era esperado.

As atividades que você desenvolve/desenvolveu são compatíveis com seu currículo, programa e calendário acadêmico? Atendeu de que forma?

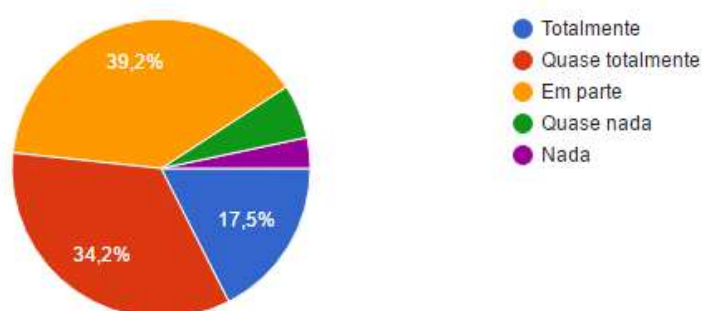
120 respostas



Após, ao serem perguntados sobre a compatibilidade entre a atividade desenvolvida no estágio com o termo de compromisso do estágio, novamente um grande percentual de respostas (48,3%) no sentido de que a atividade realizada atendeu em parte, quase nada ou em nada daquilo disposto no termo de compromisso. A seguir, quadro que exemplifica esta situação.

As atividades que você desenvolve/desenvolveu constam do termo de compromisso?

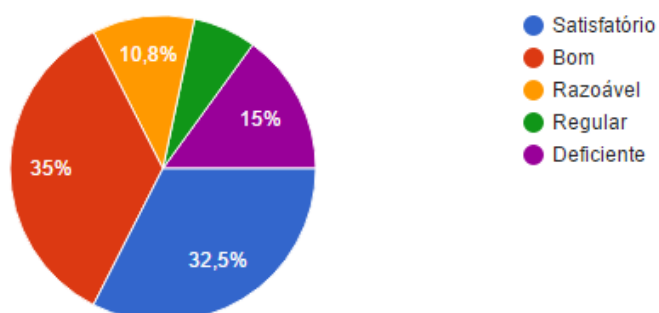
120 respostas



Com relação ao papel dos supervisores ou orientadores em suas relações de estágio, se estes forneceram os subsídios necessários para o aprimoramento profissional dos entrevistados, destaca-se pelo gráfico abaixo que 32,5% avaliaram como razoável, regular ou deficiente a orientação que receberam.

O seu coordenador, supervisor ou orientador tem/tinha orientado/supervisionado suas atividades e fornecido os subsídios necessários para o seu aprimoramento profissional de que forma?

120 respostas

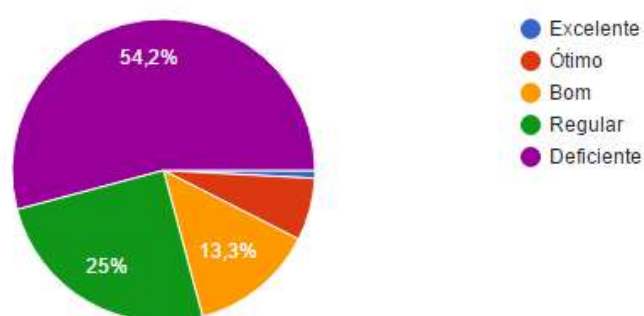


Os entrevistados, então, responderam acerca do papel das instituições de ensino, se estas

forneciam o devido acompanhamento às suas relações de estágio. Destaca-se, neste caso, um grande número de respostas no sentido de que o acompanhamento das universidades foi deficiente, cerca de 54,2%. Soma-se, ainda, com a porcentagem de respostas que avaliaram como regular tal acompanhamento, ter-se-á um impactante resultado de 79,2%, conforme quadro abaixo.

Como você julga o acompanhamento que tem/tinha recebido da escola/universidade para a realização de seu estágio?

120 respostas

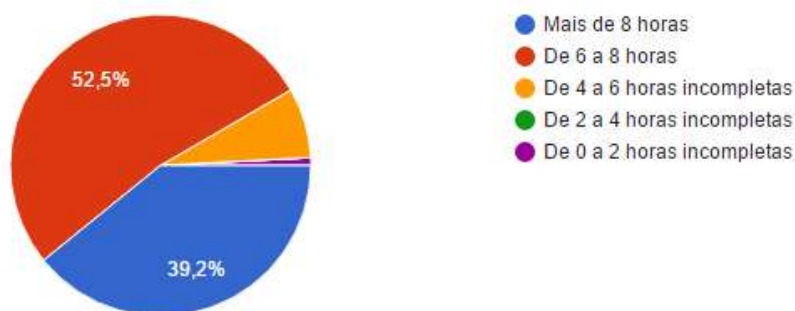


O próximo ponto a ser abordado talvez seja o de mais fácil percepção, mesmo àqueles alheios ao cotidiano jurídico e à realidade dos escritórios de advocacia, como familiares dos estudantes, seus amigos e a sociedade em geral. Além de ser aquele que mais pula aos olhos quando se fala em descumprimento da legislação do estágio: a jornada de trabalho.

Para mais da metade dos entrevistados (52,5%), a jornada de trabalho em seu estágio variava de 6 a 8 horas completas. O que por si só demonstra uma grande quantidade de estagiários cumprindo jornadas maiores daquelas previstas em lei. Porém, tal informação fica praticamente em segundo plano quando 39,2% dos entrevistados informa que a jornada de trabalho do seu estágio ultrapassava as 8 horas diárias, informação extremamente preocupante, levando até em consideração o limite máximo de jornada de trabalho estabelecida pela CLT ao empregado ordinário, que seria de 8 horas diárias. Estes estagiários afirmam, portanto, que realizam horas extraordinárias nos escritórios, em flagrante desrespeito a legislação do estágio e claras relações empregatícias. Conforme gráfico abaixo:

A jornada de trabalho no seu estágio tem/tinha qual carga horária?

120 respostas



Conforme já exposto, a jornada de estágio não poderá ultrapassar as 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) semanais, sendo inviável a realização de horas extras, consoante Art. 10, II da Lei 11.788/08. Nesse sentido verbera Sérgio Pinto Martins:

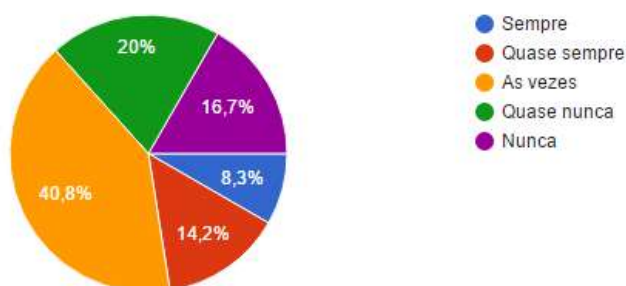
Havendo trabalho além da jornada, poderá haver reconhecimento de vínculo de emprego, pois não está sendo atendida uma das determinações da Lei n. 11.788 (art. 15), desde que estejam presentes os requisitos do contrato de trabalho. O objetivo da lei é que o estagiário possa estudar. Logo, não se pode exceder a jornada de trabalho (MARTINS, 2010, p. 70).

Através de uma simples análise, nota-se uma situação de descumprimento generalizado dos parâmetros legais fixados no tocante à jornada de trabalho do estágio. Soma-se aqueles que cumprem de 6 a 8 horas com os que cumprem mais de 8 horas de jornada de trabalho diária, ter-se-á uma impressionante porcentagem de 91,7%. Não é exagero afirmar que escritórios de advocacia que respeitam a jornada de trabalho estabelecida pelo art. 7º da Lei 11.788/08 são raridade no cenário fático em análise.

Outro importante ponto a ser destacado vem através do próximo gráfico, ao serem perguntados acerca do desenvolvimento de atividades do estágio fora do horário de expediente. Apenas 16,7% dos entrevistados afirmaram que nunca realizarem atividades além-escritório. As demais respostas se dividiram entre *quase nunca* (19,3%), *as vezes* (40,8%), *quase sempre* (14,2%) e *sempre* (8,3%).

Você desenvolve/desenvolveu atividades de estágio em sua casa, fora do horário de expediente?

120 respostas



Nesta mesma pergunta, indagou-se quais os motivos que levaram os estagiários que responderam de forma positiva a levarem atividades do estágio para serem realizadas fora dele. Neste ponto do formulário conferiu-se a possibilidade de uma resposta aberta e discursiva, a qual os estudantes tiveram liberdade para elencar o seus motivos.

Os motivos foram os mais variados, mas muitos possuíam um ponto em comum: a falta de tempo hábil para concluir as tarefas diárias dentro da jornada de estágio. Respostas como “Muito trabalho”; “Excesso de trabalho”; “Demanda excessiva”; “Falta de tempo”; repetiram-se inúmeras vezes.

Coleciona-se abaixo, transcrições de alguns entrevistados em resposta a este item para melhor entendimento: “Havia prazo e eu tinha que entregar relatórios de auditoria e peças. Muitas vezes, mesmo ficando lá 10 horas por dia ainda assim não era tempo suficiente”; “Porque se eu não fizesse isso, sairia do escritório só de madrugada”; “Ou por não ter tempo de fazê-las no escritório durante a semana e tive que fazer nos finais de semana; ou por não querer ir embora tarde (pela segurança) e ter levado para continuar o trabalho em casa”; “Porque era impossível cumprir todas as tarefas que me eram designadas dentro do horário de trabalho”; “Por que precisava cumprir as metas estabelecidas e não ser mal visto”.

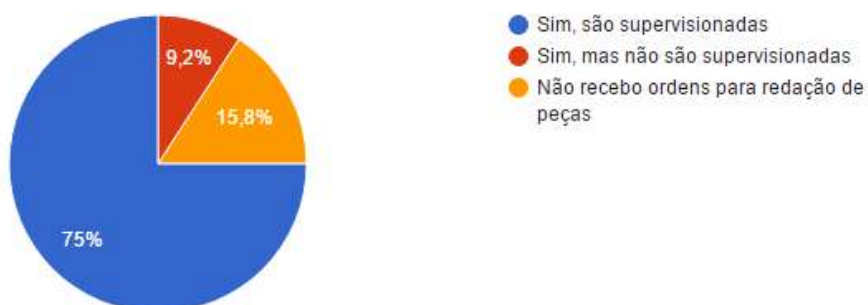
Destaca-se, ainda, que muitas delas relatam que a realização de tarefas do escritório em casa foram pedidas pelos seus supervisores/advogados, como: “Muitas tarefas a executar. Sempre a pedido do advogado”; “Devido à pressão realizada pela orientadora que as tarefas sempre fossem terminadas o mais rápido possível. Geralmente eram as tarefas dela que eu precisava terminar”; “Porque o chefe pediu”; “Porque fui obrigado”; dentre outras. Uma, em

especial, chama a atenção, pois relata um pedido de realização de tarefas completamente alheias às realizadas em um escritório de advocacia: “Solicitação do sócio e tarefas não inerentes às atividades desempenhadas no escritório (ex.: ajuda na pesquisa de mestrado)”.

Em relação ao recebimento de ordens para a redação de peças e se elas eram supervisionadas, 75% afirmou que recebiam ordens para redação de peças e as mesmas eram supervisionadas, 9,2% afirmou que também recebiam ordens para redação de peças, porém as mesmas não era supervisionadas e, por último, 15,8% afirmou que não recebia ordens para a redação de peças. Abaixo, tal situação fica demonstrada no gráfico:

Você recebe/recebeu ordens para a redação de peças? Se sim, elas são supervisionadas?

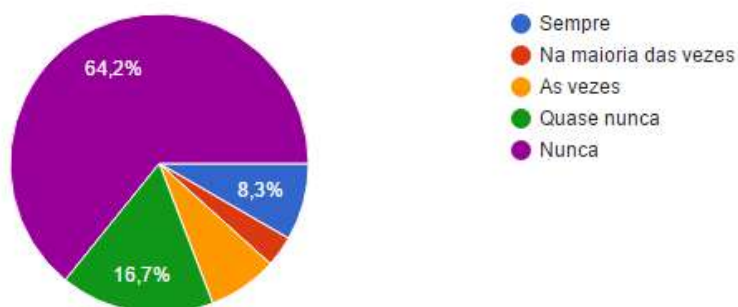
120 respostas



Sobre a realização de meia-jornada nos dias que precedem uma avaliação na universidade, outro dado impressionante. Dos 120 entrevistados, 64,2% disse que **nunca** (grifo nosso) teve reconhecido o seu direito à carga horária reduzida pelo menos à metade nos períodos de avaliação, conferido pelo §2º do art. 10 da Lei 11.788/08. Além disso, apenas 8,3% informou que sempre cumpriu a carga horária reduzida. Conforme se aduz do gráfico:

Em dias de prova, há/houve o cumprimento de meia-jornada no dia anterior à avaliação?

120 respostas

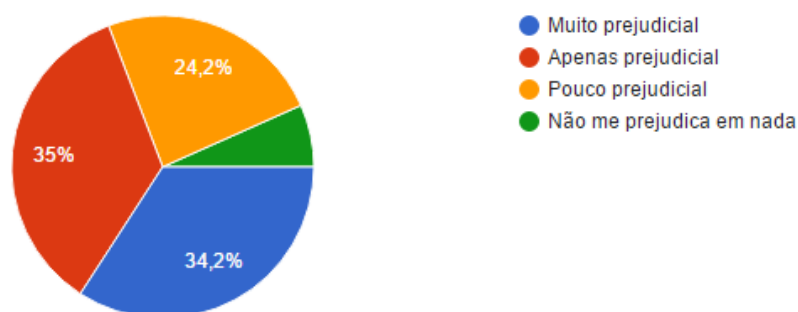


No próximo ponto, importante informação acerca da opinião dos estagiários de direito, sobre eventuais prejuízos acadêmicos com a sua relação de estágio. Salienta-se que o estágio possui como finalidade precípua complementar o aprendizado do graduando, sendo um fator determinante para o sucesso da relação de estágio, se esta logra em aprimorar o rendimento do estudante dentro do seu curso e, conseqüentemente, de sua vida profissional.

Para 34,2% dos entrevistados, a relação de estágio foi *muito prejudicial* em relação ao rendimento na universidade. Para 35%, a relação foi apenas prejudicial. Para 24,2%, pouco prejudicial. E apenas 6,7% afirmou que a relação de estágio não a prejudicou em seus estudos, conforme quadro abaixo:

O quão prejudicial é/foi o seu estágio em relação aos seus estudos e rendimento na universidade?

120 respostas

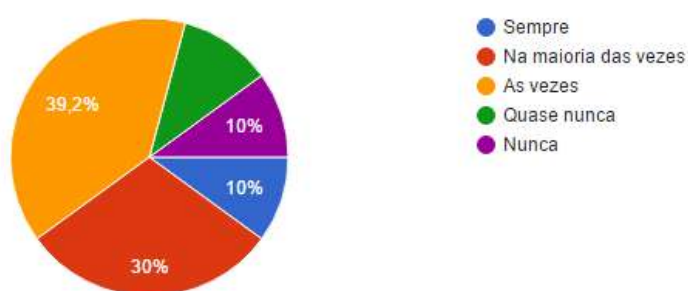


Outro importante fator para a análise dos eventuais prejuízos sofridos pelos estudantes ao desenvolverem atividades de estágio que desvirtuem de sua finalidade, é a questão da

compatibilidade da jornada de estágio com a jornada escolar do aluno. Apenas para 10% dos entrevistados o estágio não os fez deixar de frequentar as aulas em momento algum. De resto, 90% afirmou que em algum momento deixou de frequentar alguma aula em virtude do estágio, seja *quase nunca* (10,8%), *as vezes* (39,2%), *na maioria das vezes* (30%) ou *sempre* (10%). A seguir, gráfico exemplificativo:

Em que frequência você deixa/deixou de frequentar as aulas por causa do estágio?

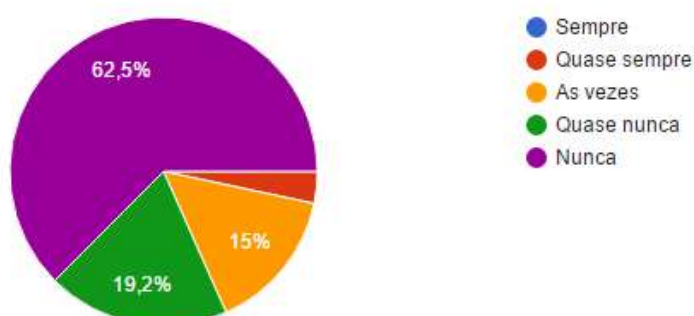
120 respostas



Destaca-se, ainda, a eventual possibilidade de cumprimento de jornada de trabalho aos sábados e domingos. Para 62,5% dos entrevistados, nunca cumpriu-se jornada aos finais de semana. Entretanto, somados aqueles que, em maior ou menor frequência, realizaram jornada de estágio aos sábados e domingos, chega-se à porcentagem de 37,5%. Abaixo, a demonstração dos números:

Em que frequência você estagia/estagiou aos sábados e domingos?

120 respostas



Por fim, indagou-se aos entrevistados, em outra resposta aberta e discursiva, para que apontassem pelo menos 1 (um) ponto que pudesse proporcionar uma melhora em a sua

relação de estágio. Como visto nas outras respostas abertas demonstradas anteriormente, a diminuição da jornada de trabalho do estágio foi amplamente citada como fator preponderante para que a relação de estágio fluísse de forma mais satisfatória por parte dos estudantes.

Neste sentido, transcreve-se algumas respostas, como: “Maior respeito ao horário de trabalho acordado no Termo de Compromisso”; “Maior flexibilidade de horário para frequentar aulas”; “Melhor controle do horário de estágio (6 horas)”; “Diminuição da carga horária, contratação de mais funcionários, menos volume de trabalho”.

Além da diminuição da jornada, outro ponto também citado com frequência foi a necessidade de que o estágio proporcionasse um melhor aprendizado prático, com maior supervisão, orientação, compreensão e menos cobrança. Além disso, não poucas alegaram a necessidade de que o estagiário efetivamente atuasse em tarefas jurídicas e não administrativas, como comumente acontece. Para tanto, coleciona-se algumas respostas, na íntegra, para exemplificar tal mister, como:

“Diminuição da "aura" natural de pressão que existe na relação advogado - estagiário. Essa cobrança implícita gera a auto-cobrança que, quando atinge níveis altos, geram um ciclo vicioso sem fim”; “Melhor aprendizado prático, cumprimento dos horários, maior atenção e cuidado, respeito com os horários da faculdade, que é prioridade”; “Mais atenção do advogado com o estagiário. Suporte para realização de tarefas JURÍDICAS e não administrativas”; “Maior organização da equipe de advogados para que os trabalhos fossem melhor orientados, organizados e corrigidos dentro de prazo aceitável, com feedback aos estagiários visando a melhora das tarefas desempenhadas”; “Diminuição da jornada de trabalho; “Auxílio intelectual pois não somos obrigados a saber como se faz tudo; menos cobrança pois não somos máquinas”; “Menos cobrança e mais compreensão”; “Maior envolvimento do estagiário com atribuições que envolvam o Direito e de preferência que perpassse pelo todo do processo, e não somente trabalhar com funções administrativas”.

Além disso, respostas apontando para um acompanhamento mais próximo da instituição de ensino, com o fito de coibir a exploração nos escritórios de advocacia, assim como o aumento da contraprestação recebida, também foram dadas.

Outras merecem um destaque especial, pois sintetizam, de forma ampla, as aflições e críticas realizadas pela maioria dos entrevistados, como:

Possibilidade de cumprir a carga horária normal sem ser mal vista por isso, como se eu trabalhasse menos do que quem ficava mais horas no escritório; Orientação REAL dos advogados antes de iniciar qualquer atividade prática; Menor cobrança

quanto ao cometimento de erros (especialmente quando não houve orientação prévia); Maior preocupação dos chefes quanto ao nosso aprendizado da matéria; Redução da quantidade de trabalho administrativo/burocrático que não acrescente à formação da pessoa; Ver o estagiário como um estudante e quase profissional em desenvolvimento e não como mão de obra barata.

O estágio deveria cumprir com aquilo que propõe a lei do estágio. Infelizmente, para muitos, a bolsa compõe o único rendimento do estudante, fazendo com que, para muitos, seja imprescindível continuar se submetendo aos abusos. Um estágio que se preocupa com o desempenho acadêmico deveria ser visto como um investimento para o próprio escritório/empresa, e não como um secretário/portador/auxiliar administrativo.

Apresentam-se, portanto, todos os elementos componentes da subordinação na relação de trabalho, pois a clara cobrança por resultados, presença e horário, com a elaboração de peças e demais atividades e avaliação pelo advogado orientador, demonstra que os estagiários, em verdade, são empregados subordinados.

Da subordinação demonstrada decorre a hipossuficiência dos estagiários, ou seja, uma situação de vulnerabilidade característica daquele que não pode negociar em igualdade de condições com o outro e que decorre de uma situação jurídica e não das condições individuais da parte. Além disso, em relação ao nível de exigência, ritmo de trabalho e remuneração, muitos entrevistados demonstraram que as responsabilidades que lhes recaem são bastante elevadas, o ritmo de trabalho é muito intenso e a remuneração, em contrapartida, é baixa.

Outro importante ponto a ser levantado da análise das respostas conferidas, se apresenta claramente que a perspectiva do emprego e da efetivação – em um mercado de trabalho cada vez mais competitivo e difícil – fazem com que os estagiários sejam compelidos a não exporem as ilegalidades e abusos sofridos. Pois temem que, assim, sofrerão represálias e não se inserirão no tão almejado mercado de trabalho.

Com isso, é possível confirmar através de todos os questionários, tanto quando ocorre de forma explícita – como a questão do descumprimento generalizado do limite fixado pela Lei para a jornada de trabalho do estagiário – como quando ocorre de forma implícita, através de estagiários que, apesar de parcial ou plenamente satisfeitos com suas experiências de estágio, demonstraram, em grande parte, que as suas relações de estágio denotam uma flexibilização do estatuto do estágio, ou seja, que estão sendo desvirtuadas e simuladas em verdadeiras relações de emprego, as quais utilizam estagiários como mão de obra qualificada e barata.

De caráter exploratório, esse estudo constatou o uso generalizado do contrato de estágio para escamotear o vínculo empregatício, desvirtuando o seu caráter de formação, complementar ao trabalho desenvolvido no sistema educacional. Com tal situação devido a um desvirtuamento do contrato de estágio, como pode-se extrair do ilustre Sergio Pinto Martins:

A sanção pela não observância da lei é o reconhecimento do vínculo de emprego com o concedente. A multa administrativa será a prevista no art. 54 da CLT pela falta de anotação na CTPS do empregado. Reconhecido o vínculo de emprego, o trabalhador terá todos os direitos trabalhistas como férias mais 1/3, gratificação de natal, depósitos do FGTS etc. (MARTINS, 2010. P.190).

Sendo assim, conclui-se que quando o escritório desvirtuar o contrato relativo ao estágio e presentes os elementos da personalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação, terá que haver o reconhecimento judicial do vínculo empregatício e a este estagiário todos os direitos trabalhistas que lhe for de direito, nos moldes do art. 41, caput, da CLT.

Além disso, quando constatada a fraude, seja pelo próprio estagiário, seja pela instituição de ensino ou pela atuação estatal de fiscalização pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), deve-se punir com o rigor da legislação aqueles que descumprirem a lei, impedindo o tomador de serviços de contratar estagiários e aplicando multas administrativas. Por iniciativa do MPT, têm sido efetuadas diversas ações, através de Termos de Ajustamento de Conduta (TAC) ou, quando estes não são cumpridos, Ações Cíveis Públicas (ACP).

Neste sentido, insta salientar atuação do MPT-RO/AC (Ministério Público do Trabalho em Rondônia e Acre) frente à fraudes cometidas pelo escritório de advocacia, sociedade Nelson Wilians & Advogados Associados firmando termo de ajuste de conduta aditivo (TAC), no sentido de se comprometer a não manter estagiários após o período máximo de dois anos de duração do contrato; abster-se de manter estagiário sem a formalização do contrato de estágio por intermédio de termo de compromisso, que envolva o aluno, a instituição de ensino superior e a concedente e abster-se de utilizar a figura do estágio para substituição de pessoal regular, com o desvirtuamento da sua função de ato educativo escolar supervisionado (PORTAL MPT, 2016).

5.2. Relação de emprego mascarada

Ao analisarmos os casos aqui apresentados, podemos concluir que existem elementos que se repetem e indicam a existência da relação de emprego mascarada, por meio de contratos de estágio. Abaixo os elementos destacados:

a) **NÃO OBJETIVA O APRENDIZADO:** a condição de estagiário parte do pressuposto que a principal finalidade e prioridade do estágio é fornecer os meios que complementem o aprendizado teórico. É aliar o aprendizado teórico da sala de aula com a prática jurídica. É obrigatório que sejam preenchidos todos os requisitos formais e materiais presentes na Lei do Estágio e na legislação específica. A percepção do descumprimento tanto de seus requisitos materiais quanto formais da legislação atinente ao estágio identifica a presença de um empregado e não um estagiário. Nesse sentido, constata-se o desvirtuamento da finalidade do estágio em sua característica principal, conforme art. 1º da Lei 11.788/08.

b) **COBRANÇA DE PRESENÇA E CONTROLE DE HORÁRIO. JORNADA DE ESTÁGIO SUPERIOR AO LIMITE IMPOSTO POR LEI:** conforme pesquisa empírica acima, 52,5% dos entrevistados informou que cumpriam de 6 (seis) a 8 (oito) horas de jornada. Enquanto 39,2% alegou realizar jornada de mais de 8 (oito) horas, em flagrante descumprimento ao art. 10, II da Lei 11.788/08. Através dos depoimentos e das respostas dadas, observou-se que os estagiários são contratados para cumprir um determinado horário pré-fixado, porém podem ultrapassá-lo ou estendê-lo aos finais de semana a depender do acúmulo de tarefas. Presente, aqui, o requisito da subordinação da relação de emprego.

c) **NÃO REALIZAÇÃO DE MEIA-JORNADA EM ÉPOCA DE AVALIAÇÃO:** conforme preconiza o art. 10, II, 2§ da Lei 11.788/08, nos períodos de avaliação na universidade, a carga horária do estágio será reduzida pelo menos à metade, segundo estipulado no termo de compromisso, para garantir o bom desempenho do estudante. Entretanto, segundo 64,2% dos entrevistados *nunca* houve o atendimento à metade da carga horária quando do período de avaliações. E apenas 8,3% informou que *sempre* cumpriu meia-jornada de estágio nos períodos de avaliação.

d) **JORNADA DE ESTÁGIO REALIZADA AOS FINAIS DE SEMANA:** de acordo com 37,5% dos entrevistados, cumpriu-se jornada de estágio aos sábados ou domingos, seja em maior ou menor frequência. O que denota, ao acrescentar a carga horária diária durante a semana, uma extrapolação da jornada semanal máxima, de 30 (trinta) horas semanais, conforme art. 10, II da Lei 11.788/08.

e) **EXISTÊNCIA DE ESTRUTURA HIERÁRQUICA, COM SUBORDINAÇÃO A SUPERVISORES E COORDENADORES:** conforme depoimentos destacados neste trabalho, verifica-se estrita organização hierárquica, com supervisores e chefias diretas, que exercem seu poder através de ordens diretas e controle sobre seus estagiários subordinados. Aqui presente o requisito da subordinação da relação de emprego.

f) **ASSÉDIO MORAL POR OBSTRUÇÃO AO DIREITO DE ACESSO À JUSTIÇA:** os estagiários, ao reclamarem ou esboçarem qualquer medida, seja judicial ou administrativa para o reconhecimento das ilegalidades cometidas, são comunicados que, caso não queiram se adequar a lógica do escritório e reclamem judicialmente seus direitos, poderiam ser facilmente substituídos e ficariam "queimados" no mercado, pois os escritórios se comunicavam e não seriam oferecidas novas oportunidades de trabalho.

Como pode-se perceber não são fraudes complexas, são arranjos jurídicos altamente precários, na contramão das regulamentações expressas dos institutos utilizados e dos princípios norteadores do Direito do Trabalho. Assim, conclui-se que esse expediente fraudulento é, em verdade, mantido por uma pretensa tradição, como se fosse natural da advocacia privada estar fora do Direito do Trabalho, uma realidade de hiperexplorados sem alternativa, um ambiente predatório à parte hipossuficiente. Claro que esse mecanismo é mantido também por ameaças, conforme demonstrado, sendo, assim, necessária uma atuação coletiva entre as instituições de ensino, do Ministério da Educação (MEC), da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), do Ministério Público do Trabalho (MPT), do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e do Judiciário.

CONCLUSÃO

Ao finalizar o trabalho, é possível observar que inicialmente que conceito de estágio consolidou-se, historicamente, no Brasil, ligado ao conjunto das Leis Orgânicas do Ensino Profissional, definidas no período de 1942 a 1946. Os estágios supervisionados se constituíam em passarelas construídas entre a teoria e a prática no processo da formação profissional, à época, encarado como preparação para postos de trabalho, como recomendava a OIT - Organização Internacional do Trabalho.

Conforme analisado, o desenvolvimento do estágio, focando na figura de para quem e quem ele serve, viu-se que a finalidade primordial que este ramo jurídico protege é a de que o estágio é muito mais do que simples oportunidade de prática profissional, embora tenha nascido como eminentemente profissionalizante. Ele não pode ser considerado apenas como uma oportunidade de “treinamento em serviço”, no sentido tradicional do termo, uma vez que representa, essencialmente, uma oportunidade de integração com o mundo do trabalho, no exercício da troca de experiências, na participação de trabalhos em equipe, no convívio sócio-profissional, no desenvolvimento de habilidades e atitudes, na constituição de novos conhecimentos, no desenvolvimento de valores inerentes à cultura do trabalho, bem como na responsabilidade e capacidade de tomar decisões profissionais, com crescentes graus de autonomia intelectual.

A figura do estágio não se configura como emprego e, em consequência, exige contínuo acompanhamento e contínua avaliação por parte das instituições de ensino e das concedentes de estágio. O estagiário é um ente em processo formativo. Por isso mesmo, sem a participação plena da concedente de estágio e da instituição de ensino, sua parceria na implementação do Ato Educativo intencionalmente assumido pela última, não se pode falar em programa de estágio.

A presença de todos os elementos da relação de emprego (pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação), aliada à falta de caráter de complementação necessária ao processo de ensino-aprendizagem, pois inexistente complemento do aprendizado teórico por ensinamento eminentemente prático, torna nítida a existência de vínculo empregatício, tornando exigível o registro na forma do art. 41, caput, da CLT.

O estágio, portanto, deve ser entendido como uma atividade formativa, e escolar, intencionalmente assumida pela instituição de ensino e pelas empresas e organizações parceiras. O que precisa ser combatido é que ele se transforme e deixe de se constituir em importante elemento no processo de qualificação profissional, migrando para se transformar em mera solução para rebaixamento dos custos das empresas, num processo de substituição de seus trabalhadores permanentes por estagiários.

Em relação à legislação do estágio, em especial o forense, esmiuçou-se suas particularidades, apontando os dispositivos normativos os quais regulam a matéria. Apresentando, ainda, que a validade do contrato de estágio decorre, principalmente, do cumprimento de seus requisitos formais e materiais, conforme demonstrado com julgados e lições da doutrina.

Com as transformações no mundo do trabalho, no sentido de procurar a flexibilidade das normas trabalhistas como forma de solução dos problemas econômicos e de desemprego, ou seja, abrandar, afrouxar, diminuir ou eliminar a rigidez de normas que consagram o protecionismo do trabalhador com o intuito de, assim, aumentar o investimento, o emprego e a competitividade da empresa. Dentro dessa lógica, a da flexibilização trabalhista, que visa, principalmente, a diminuição de custos no tocante à mão de obra, o estágio cada vez mais é utilizado pelas empresas com esse fim. Desvirtuando a sua finalidade.

Assim, demonstrou-se como o discurso predominante econômico e político que prega a flexibilização das normas trabalhistas emerge como a solução em momentos de crise. No atual governo a intensificação desse processo já começa a se posto em prática. A precarização das condições do trabalho e das relações de trabalho é uma realidade e a tendência é piorar.

Não é diferente no universo da advocacia privada. As consequências da concentração capitalista no mundo jurídico foram destacadas por Mauro Cappelletti ao apontar a aposta das grandes empresas nos litígios habituais, criando um grande acúmulo de processos e, por conseguinte, gera-se o congestionamento do aparato judiciário, o qual desestimula o litigante ocasional de buscar a efetividade dos seus direitos.

Atualmente, as sociedades de advocacia se valem da flexibilização trabalhista para

aumentarem a sua capacidade angariação de clientes sem que haja o correspondente aumento do custo da mão de obra. Pela necessidade de serem mais eficientes que seus concorrentes e conseguirem atender à enorme quantidade de serviços de seus clientes, os escritórios transformam-se em verdadeiras indústrias do direito, sendo os advogados e estagiários os seus operários. Por isso, precarizam-se as relações de trabalho para que seja possível a contratação do maior número de “operários” com péssimas condições de trabalho e baixa remuneração. É a instrumentalização do trabalhador pelo lucro.

Devido ao desemprego estrutural e a natural dificuldade para o ingresso ao competitivo mercado de trabalho, jovens estudantes aspirantes a ocuparem as essas vagas de emprego são compelidos a aceitarem as condições impostas pelos escritórios de advocacia, sendo latente sua hipossuficiência perante a eles. Pelo medo de terem as portas fechadas às novas oportunidades de emprego por não “se adequarem” à lógica dos escritórios de advocacia, são raros os estudantes que se insurgem e denunciam as ilegalidades e a exploração sofrida.

No contexto atual, o reconhecimento do vínculo de emprego, com os direitos daí decorrentes, é um custo que não quer ser assumido pelos escritórios, pois, na lógica do lucro e concorrência desenfreada, seriam aumentos de despesas, que tornariam os escritórios menos competitivos. Com isso, a advocacia caminha em passos largos para a sua mercantilização, em que pese a sua expressa vedação pelo Código de Ética da entidade. Os sócios dos escritórios – na prática empresários investidores - dão, assim, novos contornos ao conceito de “negócio jurídico”. Sociedades de advocacia não deveriam ser empresas.

Dessa forma, o judiciário avoca para si a tutela dos estudantes-estagiários faticamente empregados, reconhecendo a fraude trabalhista e a consequente relação de emprego, ainda que o termo de compromisso - o qual rege a relação desses estagiários - esteja de acordo com as formalidades presentes na Lei 11.788/08, conforme o Princípio da Primazia da Realidade sobre a Forma. Além de reconhecer, ainda, eventuais danos indenizáveis pelo assédio moral aos estudantes que procuram apenas ter seus direitos básicos respeitados.

Há de se destacar, ainda, a responsabilidade das instituições de ensino na fiscalização e acompanhamento dos seus estudantes quando de suas relações de estágio. Em decorrência do caráter elementar de aprendizado, de complementação acadêmico-profissional que é conferido ao contrato de estágio, quando tais requisitos não são cumpridos, não há que se falar em

relação de estágio. Portanto, da obrigatoriedade - no caso dos estudantes de Direito – da realização do estágio profissional para o atendimento ao projeto acadêmico-pedagógico do curso, este, de total responsabilidade da instituição de ensino, pode-se afirmar que neste caso não há o devido atendimento, pela instituição de ensino, das diretrizes básicas do curso. Sendo assim, aventa-se a possibilidade de aplicação de sanções às instituições de ensino, pelo Ministério da Educação (MEC), em virtude do descompromisso com as diretrizes básicas do curso.

No mesmo sentido, a Ordem dos Advogados do Brasil, entidade que em tese deveria zelar pela dignidade da profissão e pela proteção da finalidade do estágio forense, pouco fiscaliza e mede esforços pra combater o desvirtuamento das relações de estágio apesar de, como foi demonstrado na pesquisa empírica, ser uma realidade generalizada nos escritórios de advocacia.

Ao analisar a pesquisa empírica, oriunda de um questionário formulado a 120 (cento e vinte) estagiários, ou que já foram em um passado recente, de escritórios de advocacia, observa-se que, em que pese os contratos de estágio estarem em conformidade com a legislação vigente, na prática, grande parte dos entrevistados demonstrou que as respectivas atividades de estágio se afastam bastante do que é determinado por lei e da sua finalidade. Nesse sentido, colacionou-se respostas a determinados quesitos e depoimentos que demonstram que, por estarem à margem do direito do trabalho, estão os estagiários submetidos a condições precárias, como hiperexploração, baixa remuneração e assédio moral.

Assim, relaciona-se os elementos principais que indicam estar-se diante de uma fraude trabalhista por simulação de contratação de estagiário, quando na verdade trata-se de contratação de mão de obra faticamente empregada na especificidade da relação dos escritórios de advocacia.

Os prejuízos auferidos pelos estagiários são imensos. Tanto de cunho acadêmico, profissional e até de saúde. Conforme demonstrado através de relatos dos estudantes, muitos realizam jornada de trabalho superior a 8 (oito) horas diárias, até jornadas aos finais de semana, isso para alguém que precisa conciliar a atividade realizada no escritório com as aulas na universidade, estudos em casa e demais atividades cotidianas. Resta claro que este estudante não possuirá tempo disponível para realizar todas elas. Pelo menos não de forma

saudável. É aí que entre o grande dilema para os estagiários, pois para conseguirem cumprir com as suas atividades no escritório, com a grande demanda e altíssimas cobranças, precisam negligenciar outras atividades do seu dia a dia.

Neste ponto, destaca-se um número alarmante desenvolvido na pesquisa. 40% dos entrevistados informou que deixou de frequentar as aulas por causa do estágio *sempre* ou *na maioria das vezes*. Se somar esta estatística, com aqueles que *as vezes* e *quase nunca*, faltaram, ou seja, pelo menos 1 (uma) vez, chega-se ao resultado de 90% de estagiários que não puderam frequentar as aulas em virtude da alta demanda de trabalho no escritório.

Ora, como um estágio estará complementando e servindo à sua finalidade de aprendizado para estudantes que ficam impossibilitados em comparecer às aulas, seja em maior ou menor frequência? Que não possuem tempo para estudar em casa? E a saúde e segurança destes, que relatam saírem de madrugada de seus escritórios, após extensas jornadas de mais de 10 (dez) horas - como relatado por um entrevistado -?

Além disso, houve relatos de que o estágio não fornecia nem ao menos o devido aprendizado prático jurídico, em vez de se realizar tarefas e atividades jurídicas supervisionadas, o que se realizava eram atividades administrativas, com pouca ou nenhuma relação com o Direito, até de ordem estritamente pessoal aos advogados e demais superiores hierárquicos nos escritórios.

Contudo, entende-se que apenas o devido reconhecimento do desvirtuamento da relação de estágio, da fraude trabalhista e a consequente relação de emprego, com todos os direitos devidos aos estagiários prejudicados não seja suficiente para solucionar o problema. Pois mesmo que fique configurada a devida relação empregatícia e que este estagiário receba as devidas verbas trabalhistas e eventuais indenizações, o tempo em que a sua relação de estágio deveria estar complementando e fornecendo aprendizado prático-teórico já passou.

O prejuízo acadêmico por toda a realidade já exposta desses estagiários não será revertido com o reconhecimento judicial das verbas trabalhistas. O momento do aprendizado prático na formação universitária do estudante é curto, enquanto os prejuízos são enormes e podem ser irreparáveis.

Sendo assim, é de extrema importância que existam meios e mecanismos de controle que inibam/evitem o desvirtuamento do contrato de estágio. É ideia de que “é melhor prevenir do que remediar”. Enquanto não houver um verdadeiro combate ao desvirtuamento do contrato de estágio, com o devido acompanhamento e fiscalização por partes das instituições de ensino, do Ministério da Educação (MEC), da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), do Ministério Público do Trabalho (MPT) e do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) o contrato de estágio permanecerá sendo um dos instrumentos favoritos dos escritórios fraudulentadores, servindo de álibi para mascarar a relação de emprego.

Ao final, resta ao Direito do Trabalho, caracterizado por sua ambiguidade e sustentado por uma consciência humanitária de dignidade, garantir o patamar mínimo civilizatório dos estagiários face à sua instrumentalização pelo lucro em um Estado de Direito, que tem por fundamento a dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho (art.1º, III e IV da CRFB). Neste caso, especialmente, agir em favor da educação, direito social (art. 6º da CRFB) de todos e dever do Estado e da família, sendo promovida e incentivada visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho (art. 205, *caput*, da CRFB).

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado Federal.

_____. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

_____. *Lei Federal nº 6.494/77, de 7 de dezembro de 1977*. Dispõe sobre os estágios de estudantes de estabelecimento de ensino superior e ensino profissionalizante do 2º Grau e Supletivo e dá outras providências. [REVOGADA]

_____. *Lei Federal nº 6.815/80 de 19 de agosto de 1980*. Define a situação jurídica do estrangeiro no Brasil.

_____. *Lei Federal nº 8906/94, de 4 de julho de 1994*. Dispõe sobre a advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil.

_____. *Lei Federal nº 11.788/08, de 28 de setembro de 2008*. Dispõe sobre o estágio de estudantes.

CAPONE, Luigi. A fraude à lei do estágio e a flexibilização do Direito do Trabalho. *Revista Jus Navigandi*, Teresina, v. 15, n. 2660, 13 out. 2010. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/17608>>. Acesso em: 24 mai. 2017.

CAPPELLETTI, Mauro. GARTH, Bryant. *Acesso à Justiça. Tradução*. Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Fabris, 1988.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. A terceirização no século XXI. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 79, n. 4, p. 232-244, out./dez. 2013.

CARELLI, Bianca Neves Bomfim; CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *O abuso do direito e*

fraude trabalhista na contratação de advogados como sócios e advogados nos escritórios de advocacia. Inédito.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 10 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

CIEE-PARANÁ. *História*. Disponível em: <<http://www.cieepr.org.br/menu-superior/sobre/historia-ciee/>>. Acesso em 23 mai. 2017.

CONJUR, *Limites para tempo de estágio incomoda escritórios*. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2013-jun-25/mercado-juridico-limites-tempo-estagio-incomoda-escritorios>>. Acesso em 25 mai. 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2009.

_____. *Curso de Direito do Trabalho*. 15 ed. São Paulo: LTr, 2016.

GLOBO. *Análise do alto número de bacharéis formados por ano*. Disponível em: <<http://g1.globo.com/sp/presidente-prudente-regiao/noticia/2015/08/em-uma-decada-numero-de-advogados-aumenta-quase-40.html>>. Acesso em 23 mai. 2017.

GONÇALVES, Antônio Fabrício de Matos. *Flexibilização trabalhista*. Belo Horizonte: Mandamentos, 2007.

GOOGLE. *Pesquisa empírica: Estágio nos escritórios de advocacia*. Disponível em: <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSe8CuaxQJtKN0z7d9Bv_DHkkZBR9OLZa_2z29iXp6pBeMbe0g/viewanalytics>. Acesso em 15 jun. 2017.

HR IDIOMAS. *Origem da palavra estágio*. Disponível em: <<http://hridiomas.com.br/origem-da-palavra-estagio/>>. Acesso em 12 mai. 2017.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Manual de Direito do Trabalho*. 2 ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2004. v. 2.

KOOGAN-HOUAISS. *Enciclopédia digital*. São Paulo: Klick, 1998.

LUZ, Ricardo. *Programas de estágios e de trainee: como montar implantar*. São Paulo: LTr, 1999.

MALLET, Estêvão. Estágio profissional de advocacia e estágio de estudantes: a Lei nº 8.906/94 em face do novo regime legal de estágio. *Revista LTr*, São Paulo, v.75, n.3, p. 263-270. mar. 2011.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Estágio e Relação de Emprego*. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MORAES FILHO, Evaristo; MORAES, Antonio Carlos Flores de Moraes. *Introdução ao Direito do Trabalho*. 7 ed. São Paulo: LTr, 1995.

PORTAL MPT. *Escritório de advocacia assina TAC para cumprir lei*. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/sala-imprensa/mpt-noticias/23cae238-52cd4a50abf49160b68d3a36!/ut/p/z0/jYxJDoJAEEWvgguWnSqaSZdIDEFc1B32xhSjrdBMHYfbixcwLt_Pw8EZCAUPWRDWvaK2oXPwrtYETrx9oBJlBx9DE5Wuosji4fowx7Eb2Ep8CkN0wbEQPrKpKp7yLhdUMXtNXN5UTKHxGSU1w7bWB7m3rq0yfaV3kbRxGAKHqlq5eGrBu0iT01ZJSVIbthqtRMJi6zoXotC0mziX_Vh7vI389g9QElumE3/>. Acesso em 12 jun. 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 20. ed. São Paulo: LTr, 1991.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 24. ed. rev., atual. Ampl. – São Paulo: Saraiva, 2009.

NASSAR, Rosita de Nazaré Sidrim. *Flexibilização do Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1991.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Declínio do emprego. Relações de trabalho: diagnóstico e prognóstico. *Revista do Direito do Trabalho*, v. 3, n. 1, p. 30-34, jan. 1997.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL. *Código de Ética e Disciplina da OAB*. Brasília, DF, 13 fev. 1995. Disponível em: <<http://www.oab.org.br/visualizador/19/codigo-de-etica-e-disciplina>>. Acesso em 24 mai. 2017.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL. *Regulamento Geral*. Brasília, DF, 04 jul. 1994. Disponível em: <<http://www.oab.org.br/content/pdf/legislacao/oab/regulamentogeral.pdf>>. Acesso em 24 mai. 2017

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Recomendação nº 117*. [Recomendación sobre la formación profesional]. [Aprovada na 46ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho]. Genebra, 1962. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312455:NO>. Acesso em 23 mai. 2017.

PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. *Direito do Trabalho*. 6. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2005.

PORTAL MEC. *Resolução CNE/CES nº 9 de 29 de setembro de 2004*. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rces09_04.pdf>. Acesso em 22 mai. 2017.

PORTAL MEC. *Diretrizes curriculares do curso de Direito*. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/sesu/arquivos/pdf/dir_dire.pdf>. Acesso em 22 mai. 2017.

REIS, Jair Teixeira dos. *Relações de Trabalho: estágio de Estudantes*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2015.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A Fúria. *Revista LTr*, São Paulo, v.66, n.11, p.1287-1309, nov. 2002.

SOUZA, Paulo Nathanael Pereira de. *O Estágio dos Estudantes do Ensino Médio nas Empresas*. Brasília: CIEE – Nacional, 2001.

TJRJ. *Mais Acionadas*. Disponível em: <<http://www4.tjrj.jus.br/MaisAcionadas/>>. Acesso em 23 mai. 2017.